

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo do sector de industria siderometalúrxica

Visto o expediente do Convenio colectivo do sector de INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA (código convenio 1500825) que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 09.07.07, complementado o 27.08.07, subscrito polas asociacións empresariais SIDERO, Talleres de Reparación de Vehículos, ASINEC e AGASCA, e polas centrais sindicais UGT e CCOO o 21.06.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.—Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

SEGUNDO.—Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

TERCEIRO.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 29 de agosto de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

Por substitución

(art. 8.3.1 D. 536/2005 do 06.10. DOG N.º 200)

O SECRETARIO

José García García

CONVENIO SIDEROMETALÚRXICA 2007-2008-2009

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artigo 1.—ÁMBITO FUNCIONAL.

De conformidade co artigo 2 do Acordo Estatal do Sector do Metal (BOE 4/10/2006), o ámbito funcional da industria e os servizos do metal comprende a todas as empresas e traballadores que realizan a súa actividade, tanto no proceso de produción, como no de transformación nos seus diversos aspectos, de manipulación ou almacenaxe, comprendéndose, así mesmo, aquelas empresas, centros de traballo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión dos de lavado, engrase e instalación de neumáticos, ou talleres que levan a cabo traballos de carácter auxiliar, complementarios ou afíns, directamente relacionados co sector, ou tarefas de instalación, montaxe, reparación, mantemento ou conservación, incluídos en dita rama ou en calquera

outra que requira tales servizos, así como, as empresas fabricantes de compoñentes de enerxía renovable.

Tamén será de aplicación ás industrias metalográficas e de fabricación de envases metálicos e boterío, cando na súa fabricación se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm, xoiería e relojería, fontanería, instalacións eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares e outras actividades auxiliares ou complementarias da construción, tendidos de liñas de condución de enerxía, tendidos de cables e redes telefónicas, sinalización e electrificación de ferrocarrís, instaladores e mantemento de grúas torre, industrias de óptica e mecánica de precisión, montaxe, lectura e mantemento de contadores eléctricos, fabricación e montaxe de rótulos luminosos, instalación e mantemento de parques eólicos, recuperación e reciclaxe de materias primas secundarias metálicas, fabricación ou manipulación de circuitos impresos, así como, aquelas actividades, específicas e/ou complementarias, relativas ás infraestructuras tecnolóxicas e equipos da información e das telecomunicacións.

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

As actividades antes sinaladas, que en razón do seu desempeño prevalente na empresa resultan integradas no campo de aplicación do Acordo Estatal do Sector do Metal, relacióname a título enunciativo e non exhaustivo no anexo I do mesmo.

Artigo 2.—ÁMBITO TERRITORIAL.

As normas deste convenio serán de aplicación na provincia da Coruña incluíndo ás empresas estranxeiras sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar de procedencia.

Artigo 3.—ÁMBITO PERSOAL.

As condicións de traballo aquí reguladas afectarán a todo o persoal empregado nas empresas incluídas nos ámbitos anteriores, agás os que desempeñen o cargo de conselleiro en empresas que revistan a forma xurídica de sociedade ou de alta dirección ou alta xestión na empresa, non sendo que o contrato destes últimos faga referencia expresa a este convenio, pois neste caso seralles aplicable.

Artigo 4.—ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio entrará en vigor desde a súa publicación e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2009. Non obstante, os aspectos salariais retrotraerán os seus efectos ó 1 de xaneiro de 2007.

Ámbalas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio con dous meses de antelación ó remate da súa vixencia.

As partes negociadoras comprométense a recorrer ó AGA cando as negociacións se encontren bloqueadas e transcorreran 6 meses desde o seu comezo sen lograr un acordo definitivo.

Mentres non se acade un novo acordo, todo o contido do presente convenio terá vixencia; fíxase como límite desta vixencia a data do 31 de decembro de 2010, na que se prevé que estará negociado un novo convenio.

Así mesmo, os acordos aprobados na Comisión Mixta do convenio durante os anos 2007 a 2009, incorporaranse ó seu texto, sempre que se manteña o texto do artigo interpretado e o seu contido permaneza inalterado.

Artigo 5.—VINCULACIÓN Á TOTALIDADE.

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

Artigo 6.–GARANTÍAS PERSOAIS.

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

CAPÍTULO II

EMPREGO E CONTRATACIÓN

Artigo 7.–CRITERIOS XERAIS.

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

Así mesmo, potenciarase a igualdade de oportunidades e, dada a escasa presenza de mulleres no sector, ambas partes comprometéense a favorecer unha maior contratación das mesmas para os centros de produción afectados por este convenio.

Artigo 8.–CONTRATO DE TRABALLO.

O contrato de traballo será subscrito entre as empresas e o traballador/a por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, de acordo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que, necesariamente, será inscrito na oficina de emprego.

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

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

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

As empresas notificarán á representación legal dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo da cal a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

Artigo 9.–CONTRATACIÓN TEMPORAL.

As partes asinantes do presente convenio, co fin de acadar dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 45 por cento do cadro de persoal total para 2007, ó 45 por cento para 2008 e o 50 por cento para o ano 2009, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses do persoal vinculado por este convenio

En aras da igualdade de oportunidades e, dada a escasa presenza feminina neste sector, ambas partes comprometéense a favorecer unha maior contratación de mulleres.

A) Contrato de formación.

Este tipo de contrato rexeráse polas seguintes regras:

Poderanse realizar contratos de formación para tódalas profesións, agás para as encadradas no grupo 7 con traballadores e traballadoras maiores de dezaseis anos e menores de vinteun que carezan da titulación requirida para realizaren un contrato en prácticas.

O límite máximo de idade será de vinte e catro anos cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos traballadores ós programas de escola taller e casais de oficios.

O límite de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores ós programas de talleres de emprego ou se trate de persoas con discapacidade.ⁱ

A duración mínima do contrato será de 6 meses e a máxima de 2 anos. No ámbito estatal poderanse establecer outras duracións cando se concerten para a aprendizaxe de oficios especiais.

A formación teórica terá unha duración mínima do 15% da xornada laboral diaria e máxima do 20%, e poderase impartir acumulando semestralmente o tempo destinado a formación. Por acordo coa representación legal dos traballadores, poderanse establecer períodos de formación ó comezo do contrato, no intermedio e na súa fase final, distribuíndose homoxeneamente o tempo total que corresponda a formación.

Ó remate do contrato, o empresario deberá entregadle ó traballador un certificado no que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida.

O salario de contratación destes traballadores será igual ó salario mínimo interprofesional para o primeiro ano e o salario mínimo interprofesional máis un 10 para o segundo ano.

B) Contratos en prácticas.

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 85% oa do 95% do salario asignado pata o seu grupo profesional, grupo ou nivel, durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato respectivamente.

C) Contratos a tempo parcial.

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

A xornada anual non poderá ser superior ó 85% nin inferior ó 15% da xornada que figure en cada momento no presente convenio.

A realización de horas complementarias rexeráse en todo caso polo disposto no artigo 12 do Estatuto dos Traballadores.ⁱⁱ

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

D) Contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos:

Estes contratos poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezoito meses.

E) As empresas que contraten traballadores a través de contratos formativos (contrato para a formación e contrato en prácticas) estarán obrigadas a converter un 40%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego, cando se alcanzara o prazo máximo legal de duración destes (2 anos).

As empresas que contraten traballadores/as a través de contratos de duración determinada por circunstancias da produción estarán obrigadas, ó remate da duración máxima legal destes (12 meses), a converter un 25%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.ⁱⁱⁱ

F) Empresas de servicios. Non se poderá recurrir a empresas de servicios para a realización de actividades que figuran no ámbito funcional do presente convenio, pero podendo contratar servicios a empresas cuíus actividades non estean comprendidas no ámbito deste convenio.

Artigo 10.-SUBCONTRATACIÓN.

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

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza 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 art. 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de los trabajadores/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.

Artigo 11.-SUBROGACIÓN.

1. Ó remate da concesión dunha contrata, producirase a subrogación do persoal en tódolos seus dereitos e obrigas sempre que a mesma sexa para prestar servicios de mantemento nas Administracións Públicas en virtude dunha concesión administrativa e sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

1.1. Traballadores/as en activo que presten os seus servicios no dito centro cunha antigüidade de seis meses.

1.2. Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da concesión se atopen de baixa por IT, sempre e cando prestaran os seus servicios no centro de traballo obxecto de subrogación antes da suspensión do contrato de traballo.

2. Os supostos anteriores deberán acreditarse fidedigna e documentalmente pola empresa sañde no prazo de cinco días mediante a seguinte documentación:

- 2.1. Copia do contrato de traballo e prórrogas no caso de existir.
- 2.2. Fotocopias TC1 y TC2 dos tres últimos meses.
- 2.3. Certificado do INSS de estar ó corrente dos pagos da Seguridade Social.
- 2.4. Fotocopias das nóminas dos últimos tres meses.
- 2.5. Relación do persoal con nome e apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario e data de vacacións.
- 2.6. No prazo de 10 días seguintes á subrogación, a empresa sañte deberá entregar ánterante copia dos documentos debidamente asinados polo traballador, nos que conste que este recibiu da empresa sañte a liquidación de haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente ningunha cantidade.

Artigo 12.-EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

A utilización desta vía de contratación quedará limitada a situacións excepcionais para cubrir imprevistos, tales como incapacidade temporal, vacacións, licencias, períodos punta e forza mayor. Tamén quedarán excluídas as actividades e traballos que sexan especialmente tóxicos, penosos ou perigosos.

Artigo 13.-INDEMNIZACIONES CONTRATOS NON INDEFINIDOS.

As empresas acollidas a este convenio aboarán mensualmente ós traballadores/as con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 10 días por ano traballado en 2007 e 16 días a partir do ano 2008. No caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do traballador, a empresa resarcirase do importe pagado por este concepto de común acordo co traballador.

Artigo 14.-PERÍODO DE PROBA.

O ingreso dos traballadores considerárase feito a título de proba se así consta por escrito. O dito período será variable segundo sexan os postos de traballo que se van cubrir e que, en ningún caso, poderán exceder do tempo fixado na seguinte escala:

- Persoal titulado: catro meses ampliables a seis a pedido do traballador.
- Persoal técnico non titulado e administrativo: un mes, ampliable a dous, a pedido do traballador.
- Resto do persoal: quince días.

Durante o período de proba, a empresa e o traballador poderán resolver lo contrato de traballo san prazo de preaviso e san dereito a indemnización ningunha.

Transcorrido o período de proba sen que se producira desistencia, o contrato producirá plenos efectos; computarase o tempo dos servicios prestados na antigüidade do traballador na empresa.

Salvo pacto en contrario, a situación de IT que afecte ó traballador durante o período de proba interromperá o cómputo deste, que se reiniciará a partir da data da reincorporación efectiva ó traballo. Cando a situación de IT sexa derivada de accidente laboral non se interromperá o cómputo do período de proba.

Artigo 15.-ESCALAS.

As empresas confeccionarán anualmente as escalas do seu persoal, establecendo unha escala por cada profesión ou oficio. Na súa confección deberá especificarse:

- a) Nome e apelidos.
- b) Data de ingreso na empresa.
- c)) División funcional e grupo profesional á que pertence o traballador.
- d) Data de ingreso no grupo profesional.
- e) Número de orde derivado da data de ingreso.

A orde de cada traballador na escala virá determinada pola data de alta no respectivo grupo profesional. En caso de igualdade, terase en conta a data de ingreso na empresa e se esta é a mesma, a maior idade do traballador.

Contra esta escala caberá reclamación fundamentada dos traballadores a través dos seus representantes legais, no prazo dun mes, ante a dirección da empresa, que deberá resolver sobre a dita reclamación no prazo de 15 días.

A empresa, dentro do primeiro trimestre natural de cada ano, exporá o censo do persoal nos taboleiros de anuncios cos datos sinalados.

Artigo 16.-CESAMENTOS VOLUNTARIOS.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente e leven máis dun ano ó servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo os seguintes prazos de preaviso. A mesma obriga teñen as empresas.

- Persoal titulado: 1 mes
- Resto de persoal: 15 días

O incumprimento da obriga de preavisar coa referida antelación, dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador unha contía equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

Tendo avisado coa referida antelación, a empresa estará obrigada a liquidar, ó finaliza-lo dito prazo, os conceptos fixos que poidan ser calculados ó momento. O resto dos conceptos aboaranse no momento habitual de pagamento.

O incumprimento desta obriga imputable á empresa implicará asemade o dereito do traballador a ser indemnizado polo importe do seu salario diario por cada día de atraso na súa liquidación, co límite da duración do propio prazo de preaviso. Non se dará tal obriga e, xa que logo, non nace este dereito, se o traballador incumpriu a de avisar coa antelación debida.

CAPÍTULO III**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artigo 17.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

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

A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores/as.

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

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

Artigo 18.-SISTEMA DE CLASIFICACIÓN.

Tódolos traballadores/as afectados por este convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional e a unha División Funcional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que soporta a súa clasificación organizativa constitúe o contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel da mesma; recibindo previamente por parte da empresa, a formación adecuada ó novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifican neste convenio.

Os grupos profesionais serán os indicados no anexo I que inclúe o encadramento e a descrición de funcións.

Artigo 19.-COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituir unha Comisión Técnica Paritaria integrada por tres representantes dos empresarios e tres dos traballadores, co cometido, durante a vixencia do presente convenio, de profundar e aclarar cuestións que xurdan na implantación do mencionado acordo.

Artigo 20.-MOBILIDADE FUNCIONAL, CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS.

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador dentro do centro de traballo ó que está adscrito.

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

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

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

Así mesmo, a dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e son prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

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

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

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

Artigo 21.-CLASES DE MOBILIDADE FUNCIONAL.

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

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

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

a.1.) Mobilidade vertical ascendente, que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador corresponden a un grupo profesional de nivel superior sen altera-la división funcional de pertenza.

a.2.) Mobilidade vertical descendente, que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sen altera la división funcional de pertenza,

b) Mobilidade funcional horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.

a) Mobilidade funcional ordinaria. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións de tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional do traballador, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

Artigo 22.–MOBILIDADE FUNCIONAL VERTICAL.

a) En caso de mobilidade funcional ascendente:

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

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

A dita notificación, polo menos, deberá incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos cambios.

- A identificación dos traballadores afectados.

- Duración estimada da mobilidade.

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

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

No caso de que o cambio do posto supere os seis meses nun ano ou o oito meses en dous anos (salvo que estea fundado en motivos de substitución por I.T., ou excedencia) o traballador poderá, a vontade propia, solicitar o cambio de grupo profesional, ou volver ó posto que ocupaba con anterioridade.

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

b) En caso de mobilidade funcional vertical descendente:

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas (xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade productiva), as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

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

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

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

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

Artigo 23.–MOBILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL.

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou productivas, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación de grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo (art. 41 do E.T.), sempre que as direccións das empresas atopen e xustifiquen necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, será preceptivo a apertura dun período de consultas coa representación legal dos traballadores.

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

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

Igualmente, establecerase a reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación as novas funcións e tarefas.

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñeran percibindo nos seus anteriores postos, en caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino fosen superiores, os traballadores afectados percibirán as do novo posto.

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

Artigo 24.–MOBILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA.

Aínda cando, dun modo xeral e aténdose ó previsto neste acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non fosen necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores (salvo no caso que sufran algunha modificación substancial das condicións de traballo), si faise necesario que a dita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a isto constitúe a posibilidade de aplicación da mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ó que indirectamente se refire o artigo 22.3 do E.T., cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que leven consigo a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia (cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun porto permita desenvolver as funcións básicas do segundo, previa realización, se iso é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria está suxeita a consultas coa representación legal dos traballadores, nos mesmos termos do artigo 21.

Artigo 25.–PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Os ascensos suxeitazanse ó réxime seguinte:

A) O ascenso dos traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou, confianza será de libre designación pola Empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, estableceanse sistemas de carácter obxectivo, tomando como referencia entre outras as seguintes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Historial profesional,
- d) Ter desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán adecuadas ó posto que vai desempeñar.
- f) A permanencia no grupo profesional.

C) En idénticas condicións de idoneidade, adxudicará o ascenso ó máis antigo.

Os representantes legais dos traballadores controlarán a aplicación correcta do anteriormente sinalado.

Artigo 26.-MOBILIDADE XEOGRÁFICA.

A mobilidade xeográfica, no ámbito deste convenio, afecta ós seguintes casos:

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

Artigo 27.-DESAPRAZAMENTOS.

Enténdese por desprazamentos o destino temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo.

As empresas poderán desprazar ós seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

As empresas designarán libremente ós traballadores que deban desprazarse cando o destino non esixa pernoctar fóra da casa ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos que os desprazamentos esixan pernoctar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas propoñerán o desprazamento ós traballadores que estimen idóneos para realiza-lo traballo e, no suposto que por este procedemento non cubriren os postos a prever, proceder á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupa-las prazas, observado as seguintes preferencias para non ser desprazados:

- a) Representantes legais dos traballadores.
- b) Diminuídos físicos e psíquicos.
- c) Mulleres embarazadas, persoas que gozen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou a familiares.

As empresas que desexen realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen ó traballador a pernoctar fóra do seu domicilio deberán avisar previamente ós afectados con, polo menos, dez días laborais de antelación.

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

A traballadora vítima da violencia de xénero que se vexa na obriga a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

Nos tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes en dito momento, ou as que se poderan producir no futuro.

O traslado ou cambio de centro de traballo ter unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ó seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.^{IV}

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

No suposto de non se chegar a acordo nesta materia, estarase ó disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, xa sexa nunha ou varias obras, san computar como tales os de viaxe, estes gastos correrán a cargo do empresario.

Por acordo individual, poderá pactarse a acumulación destes días, engadándose, incluso, ás vacacións anuais.

Nos supostos de desprazamento xerarse o dereito, ademais da totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñesen percibindo, ás azudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou comenencia da empresa o traballador tivese que se desprazar a presta-lo seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento tivese que se inicia a viaxe antes de dar comezo a súa xornada ou, se como consecuencia do regreso ó seu punto de partida, este se producira unha vez superada a hora oficial de remate da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso da xornada como horas extras.

INCORPORACIÓN A OBRA.

Non existe desprazamento, senon incorporación a obra dentro do territorio nacional, nas empresas de montaxe, tendido de liñas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables e redes telefónicas, etc. para o persoal contratado especificamente a estos efectos, nos cales a mobilidade xeográfica é condición habitual da súa actividade en consonancia co carácter transitorio, móbil ou itinerante dos seus centros de Traballo, que trasladanse ou desaparecen coa propia execución das obras.

Se a incorporación a obra prevese por tempo superior a 6 meses, o empregador verase obrigado a preavísalo con 10 días, como mínimo, de antelación. Se a incorporación a obra e por tempo entre 15 días e 5 meses, o preaviso será de 5 días.

Se o desprazamento ou a incorporación a obra e por tempo superior a 3 meses, o traballador será dereito a un mínimo de 4 días laborais de descanso no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sin computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán o cargo do empresario.

En todo caso o tempo invertido no viaxe de desprazamento ou incorporación terá a consideración de traballo efectivo.

Non se entenderá que se producen as causas de desarrigo familiar previstas no Estatuto dos Traballadores, artigo 40, ni consecuentemente, darase lugar a días de descanso ou vacacións, cando o traballador pactase co seu empregador, e iste abonase o desprazamento seu e da súa familiar.

De mutuo acordo, poderá compensarse o disfrute de ditos días por cuantía económica.

Os días de descanso poderán acumularse, debendo engadirse seu disfrute as vacacions, Semana Santa ou Nadal.

Artigo 28.–TRASLADOS.

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto daquel no que viña prestando os seus servizos, e que requira cambio da súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, previa comunicación a Representación Sindical, proceder ó traslado dos seus traballadores a un centro de traballo distinto da mesma con carácter definitivo.

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

O traslado deberá ser comunicado ós representantes dos traballadores ó mesmo tempo co traballador afectado.

Este percibirá unha indemnización compensatoria equivalente ó 35% das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria ó momento de realizarse o cambio de centro, o 20% das mesrnas ó comeza lo segundo ano e o 20% ó comeza-lo terceiro ano, sempre sobre a base inicial.

Neste suposto percibiranse os gastos de viaxe do traballador e a súa familia, os gastos de traslado de mobles e enseres e tres axudas de custo por cada persoa que viaxa dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

Artigo 29.–TRASLADO DO CENTRO DE TRABALLO.

No suposto de que a empresa pretenda trasladalo centro de traballo fixo a outra localidade que non comporte cambio de domicilio do traballador, e sen prexuízo das disposicións vixentes nesta materia, estar obrigada a comunicarlle ós representantes legais dos traballadores con tres meses de antelación, salvo caso de forza maior.

Deberán detallarse no dito aviso os extremos seguintes:

– Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.

– Lugar onde se proxecta trasladalo centro de traballo.

En calquera caso, se por motivos de traslado resultase un gasto adicional para o traballador, este deberá ser compensado pola empresa da forma que se determine de mutuo acordo.

CAPÍTULO IV

TEMPO DE TRABALLO

Artigo 30.–XORNADA DE TRABALLO.

Os traballadores afectados por este convenio terán, en tanto non se modifique legalmente, unha xornada laboral máxima anual de 1.763 horas de traballo efectivo para o ano 2007 e de 1.760 horas para os anos 2008 e 2009.

Respectaranse as xornadas actualmente existentes que no seu cómputo anual sexan máis beneficiosas para os traballadores.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media, respectando en cómputo anual a xornada máxima antes indicada.

Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de tres meses.

O número de horas anuais que poderán ser aplicadas á distribución heteroxénea da xornada non poderá supera-las 70. En cada período trimestral, a distribución semanal poderá supera las corenta horas de traballo co límite de nove horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menos traballo.

A distribución heteroxénea do máximo de 70 horas indicadas no parágrafo anterior realizarase respectando o calendario laboral preestablecido en cada empresa.

Antes do inicio de cada período de distribución irregular de xornada, publicarase o calendario correspondente ó dito período. Esta publicación realizarase como mínimo con quince días de antelación ó inicio do dito período.

Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se poidera disfrutar do día de festa correspondente ou, no seu caso, do descanso semanal, a Empresa vendrá obrigada a aboar o traballador, ademais dos salarios correspondentes a seman, o importe das horas traballadas no día festivo ou no período de descanso semanal, incrementadas nun 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

NORMAS COMPLEMENTARIAS

Nas empresas de tendido de liñas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables e redes telefónicas, a xornada de traballo empezará a contarse dende o momento no que o traballador abandone o medio de locomoción facilitado pola empresa e terminará no taxo.

A empresa proporcionará e costeará a todo o seu persoal, locomoción para trasladarse ós traballos que estén situados fora dos límites territoriais da localidade na que foron contratados.

Aboarase pola empresa o equivalente a unha soa hora sencilla de traballo, no computable a efectos de xornada sempre que o tempo invertido nos medios de locomoción excedan de hora e media.

Artigo 31.–HORARIO DE TRABALLO.

Dentro dos tres primeiros meses do ano, cada empresa, previa consulta a representación dos traballadores, elaborará o calendario laboral, onáe se fará consta la distribución semanal e diaria da xornada anual, o horario de traballo para cada tipo de xornada ou quenda de traballo, así como os días festivos, os descansos semanais e o período de vacacións.

Artigo 32.–VACACIÓNS.

Os traballadores afectados por este convenio terán unha vacación anual retribuída de 23 días hábiles entendendo por días hábiles a estos efectos, de luns a venres. O período do seu gozo fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, preferentemente do 15 de xuño ó 15 de setembro; podendo convir en dividir o seu disfrute en 2 períodos, 12 días serán a conveniencia do traballador e 11 da empresa. O traballador ou traballadora coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes, polo menos, de que comecen.

Cando o período de vacacións fixado no mencionado calendario coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do E.T. terase dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do disfrute do permiso, que por aplicación de dito precepto lle correspondera ó finalizar o período de suspensión aínda que haxa rematado o ano natural ó que corresponda.^v

No caso que por necesidades do servizo o traballador tivese que disfrutalo seu período de vacacións en datas distintas ás establecidas, terá dereito a unha compensación económica de 100 euros.

As vacacións anuais non poderán ser compensadas en metálico.

Sen prexuízo do establecido na lexislación vixente e en desenvolvemento desta materia establécese:

Os traballadores que na data determinada para o gozo da vacación anual no tivesen completado un ano efectivo na empresa, gozarán dun número de días proporcional ó tempo de servizos prestados. Neste suposto de terse establecido un peche do centro que imposibilite a realización das funcións do traballador, este non sufrirá mingua na súa retribución.

Se durante o gozo das vacacións se producira unha situación de baixa por Incapacidade Temporal, debida a enfermidade ou accidente non laboral, quedarán interrompidas as vacacións e continuará o seu gozo nas datas que, de común acordo, fixen ámbalas partes.

O persoal con dereito a vacacións que cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional da vacación segundo o número de meses traballados.

Os traballadores que ó inicio do gozo das vacacións se encontren incorporados a unha obra en lugar distinto ó da súa residencia habitual, recoñeceránselles dous días naturais máis ó ano, en concepto de tempo de viaxes de ida e regreso ó mesmo centro de traballo, se o tempo de cada viaxe excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Canto á retribución das vacacións, rexerá o convido en ámbitos inferiores e, de non existir, os días de vacacións serán retribuídos conforme á media obtida polo traballador, salarios, primas, antigüidade, tóxicos, penosos ou perigosos, nos tres últimos meses traballados con anterioridade á data de iniciación destas.

Artigo 33.-PERMISOS E LICENCIAS.

A tódolos traballadores que o soliciten, e trala xustificación previa da súa necesidade, seranlles consideradas licencias sen perda de retribución, polos motivos seguintes:

a) Por matrimonio ou inscrición oficial como parella de feito: quince días naturais no caso de que un dos cónxuxes sexa o propio traballador. Un día natural se o matrimonio fose de irmáns, irmás políticos, fillos ou pais.

b) Por nacemento de fillo/a: 3 días naturais, ampliándose a dous máis si necesita realizar un desprazamento ó efecto ou se o parto fose por cesárea. Nos casos de adopción, acollemento preadoptivo ou permanente e nacementos prematuros ou que o neonato requira hospitalización, rexerá o disposto na lexislación vixente.

c) Por enfermidade grave ou hospitalización de pais, avós, fillos, cónxuxes e irmáns: tres días naturais, podendo ampliarse ata dous máis cando o traballador teña que realizar un viaxe por este motivo.

d) Por falecemento de cónxuxes e fillos tres días laborais. Por falecemento de pais, pais políticos, avós, netos, e irmáns: tres días naturais, podendo ampliarse ata dous máis cando o traballador teña que realizar un desprazamento por tal motivo.

Dous días naturais no caso de falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precisen reposo domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade e de afinidade, que se ampliarán a catro días naturais se necesita realizar un desprazamento.^{vi}

e) Por traslado do seu domicilio habitual: un día.

f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase

ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

g) Polo tempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar previamente o traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, ata o límite de dezaseis horas ó ano.

h) Polo tempo necesario, no caso de realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, que deban realizarse durante a xornada de traballo.

Os permisos e licencias recollidos no presente artigo afectaran de igual modo nos casos de matrimonio que as parellas de feito que acrediten a súa situación

Tamén terán dereito aqueles traballadores/as que o soliciten, a cinco días de licencia sen soldo por enfermidade ou defunción de familiares da liña recta ascendente ou descendente sen limitación ou colaterais ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TITULAR CÓNYUGE					
1º GRADO	HIJO		PADRE MADRE		
2º GRADO	NIETO			HERMANO	ABUELO
3º GRADO	BISNIETO	SOBRINO	TÍO	BISABUELO	

Artigo 34.-SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO.

Será de aplicación o establecido no artigo 48 bis do ET para as suspensión do contrato de traballo por patemidade.^{vii}

Será de aplicación o establecido no apartado 4 do artigo 48 do E.T. para as suspensións por nacemento, adopción ou acollemento, e o establecido no apartado 5 do artigo 48 do E.T. para as suspensións por risco durante o embarazo.

Neste último suposto, a empresa aboará un complemento á prestación da Seguridade Social, ata contempla-lo 100% da base reguladora da traballadora afectada pola suspensión.

Cando o período de suspensión coincida co período de vacacións fixado no calendario laboral, garantirase o gozo da totalidade de ambos dereitos.

No suposto previsto na letra n) do apartado 1 do artigo 45 do E.T., o período de suspensión (da traballadora vítima de violencia de xénero) terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Nese caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dezaioito meses.^{viii}

Artigo 35.-REDUCCIÓ DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

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

As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo, que podran dividir en dúas fraccións. A duración do permiso se incrementará proporcionalmente no caso de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito diario pola súa acumulación en forma de permiso retribuído en tempo equivalente a xornadas a tempo completo. A duración do mesmo dependerá do período que reste dende a data de rein-

corporación da nai ou do pai (no caso de que sexa este o que o goce) do permiso de maternidade/paternidade, ata a data na que o fillo ou filla cumpra nove meses. O gozo desta licenza retribuída exercitarase nun só período, inmediatamente despois do remate da suspensión do contrato por maternidade/paternidade ou vacacións no seu caso, e ser solución de continuidade con respecto á mesma. Para acollerse a esta opción (lactación acumulada), o traballador ou traballadora deberá solicitalo por escrito cunha antelación mínima de quince días á data prevista para o seu inicio. A duración deste permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.^{IX}

Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou pai no caso de que ambos os dous traballen.

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

Na aplicación do artigo 37,5 do E.T. quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución da xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xenerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do período de lactancia e da redución da xornada previstos nos párrafos anteriores corresponderán o traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación a data na que reincorporarse á súa xornada ordinaria.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permacer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

Para o disfrute deste permiso estarase ó previsto no apartado 6 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

As indemnizacións que legalmente correspondan por extinción de contrato de traballo, incluídos os supostos de despido, será a que lle correspondería ó traballador ou traballadora a xornada completa que uvera unha redución de xornada polos seguintes motivos: nacemento de fillos prematuros ou que, por calquer causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto; garda legal o coidado de familiares; para facer efectiva a protección ou o dereito á asistencia social integral das traballadoras vítimas de violencia de xénero; ou polo gozo a tempo parcial da suspensión por maternidade/paternidade.

A traballadora vítima de violencia de xénero será dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo do traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordeación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

A concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras estabrecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.^X

Artigo 36.-EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, aínda que estes sexan provisionais contados dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, os traballadores para atender ó coidado dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non puidera valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xenerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitalo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. De tódolos xeitos, a excedencia contemplada neste apartado poderá gozarse de forma fraccionada.^{XI}

Cando un novo suxeito causante dé dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ó que, no seu caso, viñese disfrutando.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, a cuia participación deberá ser convocado po-lo empresario, especialmente ca ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

Transcurrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 37.-EXCEDENCIA FORZOSA.

Concederase excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.

Así mesmo, concederase excedencia forzosa ós cargos electivos provinciais, autonómicos ou estatais das organizacións sindicais máis representativas.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou función sindical.

Artigo 38.-EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Os traballadores cun ano de servizo poderán solicita-la excedencia voluntaria por un prazo mínimo de catro meses e non superior a cinco anos; non se computará o tempo que dure a situación para ningún efecto e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de duración determinada. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima dun mes ó remate da excedencia voluntaria.

O traballador excedente conserva sé un dereito preferente ó reingreso, se non existira vacante no seu grupo profesional e si nun inferior, o excedente poderá ocupar esta praza co salario a ela correspondente, ata que se produza unha vacante no seu grupo profesional, ou non reingresar ata que se produza a dita vacante.

CAPÍTULO V**PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS****CONCEPTO E ESTRUCTURA****Artigo 39.-SALARIOS.**

Os salarios que percibirá o persoal afectado polo presente convenio son os recollidos nas táboas que se acompañan como anexos.

Artigo 40.-INCREMENTO SALARIAL.

Acórdase incrementa las táboas salariais no 4,0% para o ano 2007, no IPC previsto polo Goberno mais 1,25% puntos para o ano 2008 e no IPC previsto polo Goberno máis 1,25% puntos para o ano 2009.

Artigo 41.-REVISIÓN SALARIAL.

Para o ano 2007 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2007 rexistre un incremento superior ó IPC previsto polo Goberno para ese ano. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos desde o 1 de xaneiro de 2007, servindo de base para aplica lo incremento salarial do ano 2008. Para o segundo e tercer ano de vixencia aplicarase o mesmo procedemento.

A revisión salarial tan so xerará cobro de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere ó IPC previsto, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre dos anos 2008, 2009 e 2010, respectivamente.

Artigo 42.-PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. CONCEPTO.

1) Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou especies, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera xeito de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

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

Artigo 43.-PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS. ESTRUCTURA.

1) As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

2) Retribucións salariais:

a) Salario base é a parte da retribución do traballador fixada con carácter básico por unidade de tempo.

b) Complementos persoais son aqueles que derivan das condicións persoais do traballador e que foran valoradas ó fixalo salario base, tales como antigüidade, idiomas, etc.

c) Complemento de posto de traballo son aquelas cantidades que percibe o traballador en razón das características do posto de traballo ou do xeito de realiza la súa actividade profesional, que comporte conceptualización distinta do traballo corrente, tales como nocturnidade, tóxicos, penosos, etc.

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

d) Complemento por calidade ou por cantidade de traballo, son os que retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como sobresoldos, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ó cumprimento efectivo do módulo de cálculo e non terá carácter consolidable, salvo pacto ou convenio en contrario.

e) Complementos de vencemento periódico superior ó mes, existirán dúas pagas extraordinarias de devengo semestral, que se atoarán unha en xullo e outra en decembro.

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

I. O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural percibirá a gratificación en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.

II. O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial percibirá gratificacións extraordinarias no importe correspondente ó tempo efectivamente traballado.

f) Melloras voluntarias, ó réxime das melloras voluntarias rexerese polo previsto en pacto individual ou no acto de concesión unilateral do empresario.

3) Percepcións extrasalariais: terán carácter extrasalarial as percepcións, calquera que sexa a súa forma, que non respondan a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

A) Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida ou accidente.

B) As prestacións e os seus complementos e indemnización da Seguridade Social.

C) As indemnizacións ou suplidos por gastos que foran realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se aboen en concepto de axuda de custas, gastos de viaxe e locomoción, sobresoldos de transporte e distancia, e aqueles de alugamento ou custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores.

D) As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional.

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

5) As empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderán establecer sistemas de aboamento do salario anual de xeito rateado en doce mensualidades.

Artigo 44.-TÁBOA SALARIAL.

Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas pola xornada laboral ordinaria que será, para cada traballador, a que corresponda ó seu grupo profesional ou nivel salarial, sen ningunha discriminación por razón de sexo, e que se contén nos anexos deste convenio.

Artigo 45.-DEVENGO DE SALARIO.

O salario base percibirase durante tódolos días naturais polos importes que, para cada grupo ou nivel, figuren na táboa salarial.

Os sobresoldos salariais do convenio devengarase por tódolos días efectivamente traballados polos importes que, para cada grupo ou nivel, se fixen na táboa de percepcións económicas.

Os sobresoldos extrasalaris do convenio percibiranse por tódolos días de asistencia ó traballo polos importe que, para cada grupo ou nivel, figuren na táboa de percepcións económicas.

As pagas extraordinarias percibiranse por días naturais da seguinte maneira:

II. Paga de xullo: 1 de xaneiro a 30 de xuño.

III. Paga de Nadal: 1 de xullo a 30 de decembro.

Nas táboas de percepcións económicas figurará para cada categoría ou nivel o salario anual correspondente.

Artigo 46.-PAGO DO SALARIO.

A liquidación mensual das retribucións determinarase en base á mensualidade de 30 días para todo o persoal tanto de taller coma de oficina.

Tódalas percepcións, excepto as de vencemento superior ó mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte ó seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos, a contía destes anticipos non será superior ó 80% das cantidades devengadas.

As empresas quedan facultadas para paga-las retribucións e anticipos a conta dos mesmos mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidade bancaria ou financeira.

No caso de que a empresa opte pola modalidade de pagamento mediante cheque bancario, farase figurar no mesmo que é "cheque nómina" e cando se pague por transferencia reflectirase en nómina bancaria: "nómina domiciliada".

O traballador deberá facilitar á empresa, no momento do seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu número de identificación fiscal "NIF", de conformidade coa normativa aplicable ó respecto.

Artigo 47.-SAÍDAS, VIAXES E AXUDAS DE CUSTOS.

Tódolos traballadores que por necesidade da industria e por orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas daquelas nas que radique a empresa ou taller, gozarán sobre o seu salario as compensacións que determinen no presente convenio colectivo, regulamentos de réxime interior ou normas a este respecto, e fixarase como mínimo 29,93 € se o desprazamento que se realiza é inferior ou igual a 125 km e 35,93 € si é superior a 125 km. A media axuda establécese en 11,98 €. Para os demais anos de vixencia se incrementarán no mesmo porcentaxe que taboas salariais.

Os días de saídas darán dereito a percibir idéntica axuda de custo e para os de chegada quedarán reducidas á metade, cando o interesado pase a noite no domicilio, a menos que tivera que efectuar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de xeito que o traballador só teña que realizar fóra do lugar habitual o xantar, percibirá media axuda

As viaxes de ida e volta serán sempre a conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billetes de primeira clase a tódalas categorías.

Non se adquire dereito a axuda de custo cando os traballos se leven a cabo en locais pertencentes á mesma industria, onde non se prestan servicios habituais, se non están situados a distancia que exceda de tres quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Mesmo cando exceda da dita distancia, non se percibirán axudas cando na localidade onde se vaia prestar eventualmente traballo resulte sela residencia do

productor, sempre que independentemente desta circunstancia non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

Nos casos en que os traballos se realicen en locais que non sexan habituais, a empresa aboará sempre os gastos de locomoción ou proporciona-los medios adecuados de desprazamento.

No obstante o anterior, na actividade de tendido de liñas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables e redes telefónicas, si a incorporación ou permanencia na obra obrígase o traballador a pernoctar fora do seu enderezo habitual, percibirá en concepto de dieta, en lugar do regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente o 170% do Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

O persoal comprendido nas actividades ás que se fai referencia no párrafo anterior, que por presta-los servicios nas obras que realice a Empresa non ten un lugar fixo e determinado de traballo, percibirá en concepto de compensación dos gastos por efectua-la comida do mediodía fóra do seu enderezo, como mínimo o 55% do Salario Mínimo Interprofesional, en vigor, en cada momento.

Non serán aplicables estas compensacións cando os citados traballos sexan levados a cabo polas propias empresas eléctricas, telefónicas ou ferroviarias, con persoal afectado polos seus correspondentes convenios.

Cando a regulación que antecede interfira co actualmente vixente en algún convenio de ámbito inferior, estarase o disposto neste último.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento sobrepasan o importe das dietas, o exceso deberá ser aboado pola Empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación polos traballadores.

Cando o traballador, por necesidades da empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que se desprazar utilizando o seu propio vehículo, aboáraselle a cantidade de 0,19 euros por quilómetro.

Artigo 48.-SOBRESOLDO DE TOXICIDADE, PENOSIDADE OU PERIGOSIDADE.

A excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade dos traballos quedará normalmente comprendida na valoración de postos de traballo e na fixación dos valores dos incentivos.

Cando non quede comprendida noutros conceptos salariais, aboáraselle ó persoal que teña de realizar aqueles labores, unta bonificación ce 5,06 euros por día efectivo de traballo. A bonificación reducirase á metade se se realiza o traballo excepcionalmente tóxico, penoso ou perigoso durante un período superior a sesenta minutos de xornada, sen exceder de media xornada.

Naqueles supostos nos que moi singularmente concorrese de modo manifesto a excepcional penosidade, a toxicidade e a marcada perigosidade superior ó risco normal da industria, os 5,78 euros pasarán a 7,22 euros se concorresen dúas circunstancias das sinaladas e 8,67 euros se fosen as tres.

Se por mellora das instalacións ou dos procedementos desaparecesen as condicións de penosidade, toxicidade ou perigosidade no traballo, unha vez confirmada a desaparición destas causas pola autoridade competente, deixará de aboarse a citada bonificación e poderase recorrer-la decisión adoptada de acordo co procedemento legal.

A falta de acordo entre empresa e traballadores con respecto á cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, resolverase pola xurisdicción laboral competente.

Artigo 49.-SOBRESOLDO DE XEFE DE EQUIPO.

É xefe de equipo o produtor procedente do grupo profesional 5 que, efectuando traballo manual, asume o control de traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc., en número non inferior a tres nin superior a oito.

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes persoal de superior grupo ou nivel ó seu propio.

Cando o xefe de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo cesa na súa función manteráselle a retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

O sobresoldo que percibirá o xefe de equipo será de 175,75 euros mensuales, a no ser que se tivera en conta dentro do factor mando na valoración de posto de traballo.

Estas mesmas condicións serán aplicables ó capataz.

Artigo 50.-ANTIGÜIDADE.

Tódolos traballadores fixos en activo no ano 1998 consolidaron, como complemento persoal non absorbible nin compensable, a cantidade que lles correspondería por anos de servizo ó 31 de decembro de 1997 nas contías que figuran no anexo.

Tales cantidades terán no futuro o mesmo incremento que se pacte para o resto dos conceptos salariais.

Os contratos que se realicen ou se convertan en indefinidos a partir do ano 1998 non darán dereito á percepción por antigüidade.

Artigo 51.-SOBRESOLDO DE TRABALLO EN CONSTRUCCIÓN E REPARACIÓN DE BUQUES.

Os traballos de construción e reparación de embarcacións, sexan en varadoiros ou a flote, terán unha prima por día efectivo de traballo na contía de 1,67 euros. Para o segundo e tercer ano de vixencia se incrementará no mesmo porcentaxe que as táboas salariais.

Artigo 52.-TRABALLO NOCTURNO E A ROLDAS.

1. Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as vintedúas horas e as seis horas, e poderase adiantar ou atrasar, coa autorización da Inspección de Traballo.

A bonificación por trabado nocturno regularase dacordo coas seguintes normas:

a) Traballando en dito período nocturno máis dunha hora ser exceder de catro, a bonificación percibirase exclusivamente polas horas traballadas.

b) Se as horas traballadas durante o período nocturno exceden de catro, cobrarase coa bonificación correspondente toda a xornada realizada, esté comprendida ou non en tal período.

Queda exceptuado do cobramento da bonificación por traballo nocturno o persoal vixiante de noite, porteiros e serenos que foran contratados para realiza-la súa función durante o período nocturno expresamente.

Do mesmo xeito, quedan excluídos do mencionado suplemento todos aqueles traballadores ocupados en xornada diúrna que tiveran que realizar obrigatoriamente traballos en períodos nocturnos, a consecuencia de feitos ou acontecementos calamitosos ou catastróficos.

A distribución do persoal nos distintos relevos é incumbencia da Dirección da empresa, con obxecto de que o persoal non traballe de noite de maneira continuada; debe cambia-las quendas semanalmente como mínimo, dentro dunha mesma categoría ou oficio, salvo nos casos probados de absoluta imposibilidade, suposto no cal o Comité de Empresa ou delegados de persoal emitirán o informe correspondente.

Tódolos traballadores con dereito a percibir este suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 7,22 €.

2. Considerase traballo a roldas toda forma de organización do traballo en equipo segundo o cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un cerco ritmo, continuo ou descontinuo, implicando para o traballador a necesidade de presta los seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

Para o ano 2007, cando concurren roldas alternativas e rotatorias, aboaranse a 2,09 euros por día e nos casos nos que, por aplicación do réxime de roldas se teña que traballar domingos ou festivos, abóaranse 6,28 euros. Para os seguintes anos de vixencia do convenio, estes importes incrementaranse no mesmo porcentaxe que as táboas salariais.

Ningún traballador estará na mesma rolda máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artigo 53.-GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

Aboaranse anualmente dúas gratificacións extraordinarias que se farán efectivas nas primeiras quincenas dos meses de xullo e decembro, consistentes en 30 días de salario base máis o complemento persoal, no seu caso, e 25 días de plus de asistencia para cada unha delas. Ratearanse en proporción ó tempo traballado por semestres naturais do ano en que se otorguen.

Artigo 54.-SOBRESOLDO DE ASISTENCIA E PUNTUALIDADE.

Baséase este sobresoldo na presenza efectiva do traballador sobre a totalidade do horario laboral.

Para premia-la asistencia e a puntualidade establécese un sobresoldo para tódalas categorías de 3,62 euros por día efectivo de traballo.

Para os efectos de fixación da contía do sobresoldo de asistencia, establécese un cómputo anual que resulta de dividi-la xornada anual pactada por 299 días de traballo efectivo, tendo en conta que nesas días están incluídas as vacacións anuais regulamentarias, que totalizan 1.082,38 euros.

Dada a condición deste sobresoldo:

1. Só se percibirá por día efectivo de traballo.

2. Pérdese o sobresoldo dun día por:

2.1. Unha falta de traballo.

2.2. Dous atrasos.

2.3. Dúas omisións da fichaxe ou control de entrada.

2.4. Toda ausencia ó traballo (total ou parcial) xustificada ou sen xustificar, salvo permiso retribuído.

3. Pérdese o sobresoldo do mes por:

3.1. Tres faltas ó traballo.

3.2. Seis atrasos.

3.3. Seis omisións da fichaxe ou control de entrada.

3.4. Tres faltas leves.

3.5. Dúas faltas graves.

3.6. Unha falta moi grave.

3.7. Máis de sete días laborables en caso de enfermidade.

Non se considerarán como faltas de asistencia, para os efectos de perda do sobresoldo do mes, aquelas que sexan como consecuencia dos permisos retribuídos que se determinan no presente convenio, así como as producidas por accidente laboral; as das traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses; os períodos de descanso por maternidade da traballadora e as ausencias motivadas polo desempeño das súas funcións dos membros do Comité de Empresa, delegados de persoal e delegados Sindicais se os houber.

Así mesmo, os días que o traballador permaneza internado nun establecemento hospitalario, así como os días seguintes á hospitalización sen se dar de alta, terán o mesmo carácter e tratamento cás ausencias ó traballo por accidente laboral.

Cando un traballador permaneza de baixa por Incapacidade Temporal (enfermidade común) e esta baixa coincida entre o final dun mes e o comezo doutro ou varios consecutivos, con relación ó segundo mes ou seguintes, sempre e cando perdera o sobresoldo do primeiro mes, os meses segundo ou seguintes recibirán o mesmo tratamento que se acorda para as baixas por accidente laboral.

Para os efectos anteriores consideraranse:

1. Atrasos.

1.1. As horas exactas de entrada e saída indicaranse mediante os sinais que cada empresa estableza.

Os traballadores deberán encontrarse nos seus postos de traballo ó se da-los sinais de principio e fin de xornada.

O non cumprimento destes requisitos suporá a consideración de atraso, abandono de posto ou simulación de presenza doutro traballador.

2. Falta parcial ó traballo.

2.1. Toda fichaxe ou control de entrada que exceda trinta minutos sobre o horario de entrada e saída durante a xornada laboral.

3. Permisos para o médico xeral e especialista.

3.1. Consideraranse para tódolos efectos como faltas xustificadas.

Artigo 55.-SOBRESOLDO DE CARENIA DE INCENTIVO.

Dende o ano 2002 desaparece este concepto incorporándose o seu importe ó salario base na parte proporcional.

Artigo 56.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

As partes asinantes do presente convenio asumen expresamente o criterio de redución das horas extraordinarias ó nivel máis baixo que resulte compatible co adecuado aproveitamento dos recursos industriais da empresa, tendo a consideración de estruturais dentro dos límites que fixa o Estatuto dos Traballadores, así coma cando resulten necesarias para facer posible o cumprimento de compromisos e necesidades operativas que non puideran ser planificadas con anterioridade, e coa observancia dos requisitos establecidos na lexislación vixente. Por este motivo recoméndase a análise, no seo das empresas, da conveniencia de substituí-las horas extraordinarias por novas contratacións. Así mesmo, as partes consideran positivo sinalarlles ós seus representados a posibilidade de compensar, preferentemente á súa retribución, horas extraordinarias por tempo de descanso.

CLASIFICACIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

a) FORZA MAIOR.-Son as esixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou outros análogos que puideran producir evidentes e graves prexuízos tanto á empresa coma a terceiros, así como para previ-los riscos de perda de materias primas.

b) PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES.-Son as necesarias para previr un granve quebranto á actividade cando esta for imprevisible e a súa constatación sexa evidente, tales como: ausencias imprevistas, posta en marcha ou paradas, cambios de quenda ou outras análogas. Manterase a realización desta modalidade cando non sexa posible, para a súa substitución, a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei.

As horas extraordinarias pola súa natureza son voluntarias, exceptuando aquelas que, polo feito de non se realizaren se cause á empresa graves prexuízos ou impida a continuidade da produción e as dos demais supostos de forza maior.

RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Tomarase como base de cálculo ou valor da hora ordinaria, a cal será multiplicada por un coeficiente de maioración en función da clasificación seguinte:

- Horas extraordinarias realizadas en días laborais:

R.T.A.

COEFICIENTE=1,60 Fórmula de cálculo H.E.=——x1,60

H

- Horas extraordinarias realizadas en festivos:

R.T.A.

COEFICIENTE=1,75 Fórmula de cálculo H.E.=——x1,75

H

H.E. = Valor da hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de traballo ó ano.

R.T.A. = Retribución total anual na que estarán incluídos o salario base, sobresoldo de asistencia e complemento persoal, no seu caso, así como as pagas extraordinarias.

Artigo 57.-CLÁUSULA DE DESCOLGAMENTO SALARIAL.

As partes asinantes do presente convenio acordan someterse ás seguintes normas, en tódolos ámbitos de negociación, cando algunha empresa decida solución-la non aplicación do incremento salarial pactado no seu ámbito correspondente.

O obxecto da presente cláusula é dar un tratamento acorde e homoxéneo ás situacións que puideran producirse nas empresas, e co obxectivo prioritario de mante los niveis de emprego existentes nas empresas que soliciten a súa aplicación.

Os trámites previos que terán que seguir as empresas que desexen acollerse a esta cláusula son os seguintes:

a) Comunicar por escrito as súas pretensións á representación dos traballadores e á Comisión Mixta do convenio, dentro dos dez días naturais seguintes á súa publicación no Boletín Oficial da Provincia ou Diario Oficial de Galicia.

b) No prazo máximo dos trinta días naturais posteriores á comunicación anterior, achegará ós representantes dos traballadores a documentación acreditativa da petición:

1. Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude.
2. Balance e unta de perdas e ganancias dos últimos tres anos.
3. Balance e conta de perlas e ganancias do ano en curso.
4. Declaración, para os efectos dos impostos de sociedades, dos últimos tres anos.
5. Informe relativo ós aspectos financeiros, productivos, comerciais e organizativos da empresa.
6. Situación da empresa ante a Seguridade Social e Fazenda.

c) Á vista da documentación achegada, terá lugar a oportuna negociación entre a empresa e a representación dos traballadores, co obxecto de determina la porcentaxe que corresponda, en cada caso, de incremento salarial de aplicación durante a vixencia do convenio. Se nun prazo de dez días non se alcanza un acordo ó respecto, formularase o problema á Comisión Mixta do convenio, que resolverá nun praxo máximo de dez días.

d) De non existir acordo nin na empresa nin na Comisión Mixta nos prazos previstos, as dúas partes someteranse ó procedemento extraxudicial de solución de conflitos laborais establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA) nos propios termos en que está formulado.

e) Os acordos alcanzados establecerán, de forma obrigada, os incrementos acordados para a vixencia do convenio, así como a forma e o tempo para a súa recuperación. Do acordo alcanzado darase copia á Comisión Mixta, co obxecto de poder levar un seguimento dos problemas do sector e revisar que se cumpran os criterios marcados.

f) Nos supostos onde non exista representación dos traballadores, a empresa, logo de comunicarllelo a estes por escrito, dirixirase á Comisión Mixta para os efectos previstos nos apartados anteriores.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 58.–NORMA XERAL.

A organización do traballo, con arreglo ó previsto neste convenio, corresponde o Empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control de traballo e das órdenes necesarias para a realización das súas actividades laborais correspondentes.

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

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

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo e necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: DIRECCIÓN E TRABALLADORES.

A representación legal dos traballadores velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente, sin que isto poida considerarse transgresión da boa fe contractual.

Artigo 59.–DESENROLO.

A organización do traballo extenderase, entre outras, ás cuestións seguintes:

a) A determinación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o traballador poida alcanzar o menos o rendimento normal ou mínimo.

b) A fixación da calidade admisible o longo do proceso de fabricación do que se trate, e a exixencia consecuenta dos índices de desperdicios e perdas.

c) A exixencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e utillaxes encomendados o traballador.

d) A distribución do persoal con arreglo o previsto no presente convenio.

e) A adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarifas as novas condicións que resulten de aplicalo cambio de métodos operativos, procesos de fabricación ou cambio das funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria e utillaxes como de material.

f) Fixación de fórmulas claras e sencillas para a obtención de cálculos de retribución que corresponda os traballadores de maneira que poida ser comprendida con facilidade.

Artigo 60.–SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA E RACIONAL DO TRABALLO.

A determinación dos Sistemas, métodos e procedementos de organización científica e racional do traballo que han de rexir para a realización, valoración e regulación do traballo nas Empresas e/ou nos seus talleres, seccións e/ou departamentos, corresponde a Dirección, que terá en todo caso a obrigación de expresar suficientemente as súas decisións o respecto.

As empresas que establezan Sistemas de organización científica e racional do traballo, procurarán adoptar en bloque algúns dos Sistemas internacionalmente recoñecidos, en cuio caso farase referencia o Sistema pola súa denominación convencional. No caso contrario habrase de especificar cada unha das partes fundamentais que se integren en dito Sistema e o seu contido organizativo, técnico e normativo.

Por sistema de organización científica e racional do traballo entenderase o conxunto de principios da organización e racionalización do traballo e, no seu caso, da retribución incentivada; de normas para a súa aplicación; e de técnicas da medición do traballo e da valoración de postos.

No establecemento de calquer sistema de racionalización do traballo terase en conta, entre outras, as seguintes etapas:

a) Racionalización, descrición e normalización de tarefas.

b) Análise, valoración, clasificación e descrición dos traballos correspondentes a cada posto ou grupos de postos de traballo.

c) Análise e fixación de rendementos normalizados.

d) Asignación dadores os postos de traballo según as súas aptitudes.

e) Asignación dos traballadores ós postos de traballo según as súas aptitudes.

Artigo 61.–PROGEDEMENTO PARA A IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN OU SUSTITUCIÓN DOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

As empresas que queiran implantar un sistema ou que tendo implantado o modifiquen pola substitución global dalgunhas das súas partes fundamentais: o Estudio de métodos, o Estudio de tempos, o Réximen de Incentivos ou Calificación dos postos de traballo, procederán, da seguinte forma:

a) A Dirección informará con carácter previo os representantes legais dos traballadores a implantación ou substitución que decida efectuar.

b) Ambas dúas partes, a estes efectos, podrán constituir unha Comisión Paritaria. Dita Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse no término máximo de quince días, manifestarase o acordo o disenterá razonadamente a medida a adoptar.

c) Si no término de outros quince días non fora posible o acordo, ambas dúas partes podrán acordar a sumisión a un arbitrase.

d) De persistir o desacordo, a implantación ou modificación do Sistema axustarase en cuanto a súa aprobación, o previsto na lexislación vixente. Os representantes legais dos traballadores poderán exercitar iniciativas en orden a variar o sistema de organización establecido.

Artigo 62.–COMISIÓN PARITARIA.

A Comisión Paritaria a que se refire o artigo anterior poderá establecerse nos Centros de Traballo e estará composta por un mínimo de dous membros e un máximo de oito. A metade

dos membros procederán dos representantes legais dos traballadores e ostentarán a súa representación e serán designados por istos. A outra metade será nombrada pola Dirección a quen representarán.

Serán competencias desta Comisión:

– As establecidas no artigo 10 en orden a implantación ou modificación dun Sistema de organización do traballo.

– Coñecer e emitir informe sobre os novos métodos e sobre os estudos de tempo correspondentes, previa a súa aplicación.

– Coñecer e emitir informe previo a súa implantación pola Dirección, nos casos de revisión de Métodos e/o tempos correspondentes.

– Recibi-las Tarifas de Traballo e os seus anexos, no seu caso.

– Acordalos períodos de aprendizaxe e os de adaptación que no seu caso aplíquense. As partes da Comisión Paritaria poderán recabar asesoramento externo.

Artigo 63.–REVISIÓN DE TEMPOS E RENDEMENTOS.

Efectuaranse por algún dos feitos seguintes:

a) Por reforma dos métodos, medios ou procedementos.

b) Cando houberen incorrido de modo manifesto e inducido en error de cálculo medición.

c) Si no traballo se houberse producido cambio no número de traballadores, sempre e cando as medicións se houberen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, ou algunha modificación sustancial ras condicións de aquel,

d) Por acordo entre a empresa ea representación legal dos traballadores.

Se a revisión orixina unha diminución nos tempos asignados, estableceráse un período de adaptación de duración non superior ó mes por cada 10% de diminución.

Os traballadores disconformes coa revisión podrán reclamar individualmente ante a autoridade competente, sin que elo paralice a aplicación dos novos valores.

Artigo 64.–RENDEMENTO NORMAL OU MÍNIMO; HABITUAL E OPTIMO O TIPO.

Considérase rendemento normal ou mínimo, e polo tanto exixible, o 100 da escala de valoración centesimal, que equivale o 75 da norma británica e o 60 Bedaux. E o rendemento dun operario retribuído por tempo, cuyo ritmo e comparable o de un home con físico corrente que camine sen carga, en llano e línea recta a velocidade de 4,8 km á hora, durante toda a súa xornada.

Rendemento habitual e o que repetidamente ven obtendo cada traballador en cada posto de traballo, nas condicións normais do seu centro e nun período de tempo significativo.

Rendemento óptimo e o 133, 100 ou 80, en cada unha das escalas anteriormente citadas e equivale a un caminar de 6,4 km/h. E un rendemento que non perxudica a integridade dun traballador normal, física, nin psíquicamente, durante toda súa vida laboral, nin tampouco le impide un desenvolvemento normal da súa personalidade fóra do traballo. Constitúe o desempeño tipo ou ritmo tipo no texto da O.I.T. "Introducción ao Estudio do Traballo".

CAPÍTULO VII

DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 65.–SEGURO COLECTIVO.

As Empresas afectadas por este convenio concertarán unha Póliza de Seguros que garanta ás seus traballadores as seguintes indemnizacións:

– Accidente laboral con resultado de morte, invalidez permanente absoluta ou gran invalidez: 36.000 euros.

– Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total: 32.000 euros.

Artigo 66.–XUBILACIÓN.

Os traballadores que se xubilen como máximo a idade regulamentana de 65 anos terán dereito a disfrutar un mes de vacacións retribuídas se levan na empresa de cinco a dez anos de antigüidade. Se levasen de dez a vinte anos de antigüidade terán dereito a disfrutar dous meses de vacacións retribuídas; se levasen de vinte anos de antigüidade en adiante, terán dereito a disfrutar un mes de vacacións retribuídas por cada quinquenio, ata un máximo de cinco mensualidades.

Estas cantidades serán calculadas sobre tódolos conceptos salariais. O disfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación, entregando a empresa ó traballador que solicite o Premio de Vacacións un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses ós que ten dereito.

No suposto de que o traballador estivera en situación de I.T. durante este períodos vacacionais, no lugar de percibir o importe das vacacions, se lle completará a prestación de I.T. ata o 100 por 100 da base de cotización.

Considerarase obrigatoria a xubilación ós 65 anos para todos os traballadores afectados polo presente convenio.

Artigo 67.–XUBILACIÓN PARCIAL.

1. Ó amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do ET, reconócelle ós traballadores/as o dereito subxetivo de solicitar cía empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior ós sesenta anos.

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

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularanse nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa.

4. Ata que o traballador/a xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do E.T.

Artigo 68.–XUBILACIÓN ANTICIPADA ÓS 64 ANOS.

As partes acordan recomendárfes ás empresas e traballadores afectados po lo presente convenio a utilización do sistema especial de xubilación os 64 anos, ó 100 por 100 dos dereitos pasivos, coa simultánea contratación doutros traballadores desempregados rexistrados ras Oficinas de Emprego, en número igual o de xubilacions anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, agás as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso superior ó ano e tendendo ó máximo

legal respectivo, sempre e cando legalmente se estableza tal posibilidade de xubilación especial ós 64 anos, dacordo co antes sinalado.

Artigo 69.-INCAPACIDADE TEMPORAL.

Cando o traballador se vexa afectado por incapacidade temporal derivada dun accidente de traballo ou enfermidade profesional, ou se encontre en situación de hospitalización, calquera que sexa a causa da I.T. reste último suposto, a empresa aboará un complemento ata chegar ó 100% da base reguladora, mentas dure a situación que motivou o seu abono.

En caso de incapacidade temporal por enfermidade común aboarase o 60% da base reguladora nos 3 primeiros días.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Artigo 70.-PRINCIPIOS XERAIS.

As organizacións que subscriben este acordo desenvolverán as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo onde a saúde do traballador non se vexa afectada.

As formulacións destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e do ambiente de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, melloramento das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical dos centros de traballo.

As empresas deberán dotarse dun PLAN DE PREVENCIÓN en materia de saúde e seguridade, así como dos servizos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente. Os representantes legais dos traballadores e/ou as organizacións asinantes participarán na súa elaboración e velarán o cumprimento do anteriormente sinalado.

Poderanse establecer para varios centros de traballo pertencentes a empresas ou sectores de actividades similares dentro da industria siderometalúrxica, e neste caso participarán as centrais sindicais asinantes.

Os traballadores, os seus representantes legais e/ou as súas organizacións asinantes participarán na mellora das condicións de traballo nos lugares onde se desenvolva a súa actividade laboral. Esta participación desenvolverase de acordo co establecido na vixente normativa ó respecto.

Adecuaranse as medidas na empresa para potencia-lo labor preventivo do persoal designado por ela ou do Servizo de Prevención de existir este, facilitándolle os medios necesarios.

Elaborarase un plan de emerxencia e evacuación que responda ás necesidades da empresa en función da súa actividade laboral, con participación dos representantes legais dos traballadores.

As técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións que se realicen coma nos elementos empregados no proceso.

Extremaranse as medidas de seguridade e hixiene nos traballos especialmente tóxicos e perigosos, adecuándose as oportunas accións preventivas.

A formación en materia de saúde laboral e o adestramento profesional son elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade. As partes asinantes deste convenio significan a importancia da formación como elemento de prevención e comprométese así mesmo a realizala de forma eficiente.

Ante a realidade que supón a existencia de persoas que polas súas características especiais son máis susceptibles ante determinados riscos, deberán considerarse medidas preventivas especiais.

Nas empresas can riscos para a saúde dos traballadores, deberán establecerse as adecuadas proteccións colectivas para a redución daqueles, con preferencia respecto ás persoais. En todo caso as proteccións persoais deberán axustarse á lexislación vixente.

De acordo coas esixencias técnicas da maquinaria empregada nos distintos procesos industriais, a empresa deberá realizar de forma eficaz as oportunas accións de mantemento preventivo, de forma que contribúa a eleva lo nivel de seguridade e confort no local de traballo.

A contaminación do ambiente derivada das instalacións industriais afecta por igual a traballadores e empregadores; por iso, e independentemente das medidas le implantadas ó respecto, as empresas deberán dotarse das axeitadas medidas para evita-la dita contaminación ambiental.

Artigo 71.-COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO.

As organizacións que subscriben este acordo constituirán, no prazo de 3 meses a partir da súa firma, unha comisión sectorial de seguridade e saúde no traballo con carácter paritario, a cal terá entre nutras funcións:

1) Promover entre empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste convenio unha adecuada formación e información en temas de seguridade e hixiene no traballo e, concretamente, a de dar a coñecer a empresas e traballadores o funcionamento dos Comités de Saúde Laboral e dos delegados de prevención.

2) Coñece-los estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mutuas de Accidentes e as propias empresas, con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.

3) Propoñer e preve-las medidas técnicas.

En orden a designación dos Servizos de Prevención, Delegados de Prevención e Comité de Seguridade e Saúde, estarase ó que a tal xeito dispón a Lei 31/95 de 8 de novembro.

Nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos Centros de Traballo nos que presten servizos os traballadores das empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orden a prevención de riscos e información sobre os mesmos en xeral, a cantos se relacionen coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

Nos aspectos non abranguidos no presente acordo, será aplicable o establecido na Lei de prevención de riscos laborais e demais regulamentos e normas complementarias dela.

Artigo 72.-VIXILANCIA DA SAÚDE E RECOÑECEMENTOS MÉDICOS.

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

Tódalas empresas vinculadas polo presente convenio colectivo, estarán obrigadas a realizar un recoñecemento médio anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.

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

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

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

Este recoñecemento médico será realizado polo Centro de Seguridade e Saúde Laboral da Coruña ou outro Centro Asistencial similar.

Artigo 73.-PRENDAS DE SEGURIDADE.

Tódalas empresas dotarán ó seu persoal das adecuadas prendas de traballo.

O persoal obreiro percibirá dous buzos cada ano e se fose necesario, previa xustificación, seralle proporcionado un terceiro. Os indicados dous buzos mínimos serán entregados dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ó inicio dunha contratación. Asimesmo, facilitarase dúas toallas o ano.

No tocante ó calzado, o empresario dotará ó traballador dun par de botas de seguridade, como mínimo, que lle protexa dos riscos que a súa actividade poida provocar, sempre que a dita actividade requira estas prendas de protección.

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

Proverase de prendas de abrigo, roupa e calzado impermeable ó persoal que teña que realizar labores continuas á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén os que tivesen que actuar en lugares notablemente encharcados ou lodosos. En contacto con ácidos, dotarase ó traballador de roupa adecuada.

Os porteiros, vixilantes, gardas, conserxes e choferes proporcionaráselles cada ano uniforme, calado e prendas do abrigo e impermeables.

Ó traballador que realice o seu labor con gafas graduadas, o empresario terá que proporcionadle gafas ou proteccións que poidan ser superpostas ás gafas graduadas do propio interesado.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores así o requira, cumprírase estrictamente as esixencias que ó respecto determina a normativa vixente sobre saúde laboral.

Artigo 74.-CAPACIDADE DIMINUÍDA.

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

Artigo 75.-PROTECCIÓN DA MATERNIDADE.

A avaliación de riscos a que se refire o artigo 16 da L.P.R.L. deberá de comprender a natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo e parto recente a axentes, procedimentos ou condicións de traballo que podan influir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Se os resultados desa avaliación revelaran un risco para a seguridade da saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo das traballadoras ou a lactancia, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar dito risco, a través dunha adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Se eso non fora posible, se procederá en los términos previstos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales aplicable a estos supuestos.^{XII}

Artigo 76.-PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL.

Recoñécese ós traballadores/as o dereito ó respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual con o propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohíbese. O rechazo de tal comportamento por parte dunha persoa ou a súa sumisión ó mesmo non poderá utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.^{XIII}

CAPÍTULO IX

CÓDIGO DE CONDUCTA

Artigo 77.-PRINCIPIOS ORDENADORES.

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

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

Corresponde á empresa, en uso das facultades de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo constar-la data e os feitos que o motivaron. Ó mesmo tempo, a empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma só se poderá dilatar ata sesenta días despois da data da súa imposición.

Artigo 78.-GRADACIÓN DAS FALTAS.

Toda falta cometida polo traballador cualificarase en atención á súa transcendencia ou intención en leve, grave e moi grave.

Artigo 79.-FALTAS LEVES.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- 1) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.
- 2) A inasistencia inxustificada dun día ó traballo no período dun mes.

3) Non notificar con carácter previo ou, no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de telo feito.

4) O abandono do servizo ou do posto de traballo ser causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia dilo se ocasionase prexuízo dalgunha consideración para persoas ou nas cousas.

5) Os deterioros leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que se fose responsable.

6) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.

7) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

8) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teña incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.

9) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións que non comporte prexuízos para as persoas ou as cousas.

10) A inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo ser a debida xustificación.

11) Discutir cos compañeiros, clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

12) A embriaguez ou consumo de drogas non habitual no traballo.

Artigo 80.-FALTAS GRAVES.

Consideraranse como faltas graves as seguintes:

1) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.

2) A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes. Abondará unha soa falta cada esta afectara ó relevo dun compañeiro/a ou se como consecuencia da inasistencia se ocasionara prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.

4) Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con isto, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.

5) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

6) A falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que, previamente, mediara a oportuna advertencia por parte da empresa

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

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

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

10) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade), anque sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.

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

12) A embriaguez ou consumo de drogas non habituais, se repercute negativamente no traballo ou constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores no traballo.

Artigo 81.-FALTAS MOI GRAVES.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período de seis meses ou ben máis de vinte nun ano.

2) A inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza na xestión encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.

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

5) O abandono do servizo ou posto de traballo ser causa xustificada, inda por breve tempo, se como consecuencia do mesmo se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ás compañeiros de traballo, puxera en perigo a seguridade ou fora causa de accidente.

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

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

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

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

10) A reincidencia en falta grave, anque sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e foran obxecto de sanción.

11) A desobediencia as ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ó abuso de autoridade, directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifiesta e deliberada dos preceptos legais e con prexuízo para o traballador/a.

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

Artigo 82.-RÉXIME DE SANCIONÉS. SANCIONÉS.

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

a) Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de vinteún a sesenta días.
- Despedimento.

Artigo 83.-PRESCRICIÓN.

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

Faltas leves: dez días.

Faltas graves: vinte días.

Faltas moi graves: sesenta días.

A prescripción das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de terse cometido.

CAPÍTULO X

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 84.-DEREITOS SINDICAIS.

As partes asinantes do presente convenio que respectan a Lei orgánica de liberdade sindical e as disposicións do Estatuto dos Traballadores que conforman os dereitos sindicais, pactan as seguintes estipulacións que pretenden un uso máis doado dos textos legais:

a) Os representantes sindicais que participen na Comisión Negociadora do presente convenio mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha empresa do metal, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores de tales convenios.

b) Deleito á acumulación de horas retribuídas de que dispoñan os delegados sindicais para o exercicio das súas funcións, nun ou varios destes, sen supera-lo máximo total legalmente establecido.

c) Dereito a que cando nunha empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicais dunha mesma central sindical, un deles poderá asumir-la representación para aquelas cuestións que transcendan do ámbito dun centro de traballo.

d) Os membros dos comités de empresa e delegados de persoal disporán dun crédito horario de acordo coa seguinte escala:

- Empresas de ata 100 traballadores/as: 16 horas/mes
- Empresas de 101 a 250 traballadores/as: 20 horas/mes
- Empresas de 251 a 500 traballadores/as: 30 horas/mes
- Empresas de 501 a 750 traballadores/as: 35 horas/mes
- Empresas de 751 en diante: 40 horas/mes

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 85.-FORMACIÓN PROFESIONAL.

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional das necesidades auténticas de mar de obra e da carencia dunha formación ocupacional

continua para a actualización de adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa.

A formación profesional, en tódalas súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que coadxuve a logra la necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo (emprego). E nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade das nosas empresas españolas no ámbito internacional, e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

- Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións finuras e necesidades de mar de obra no Sector do Metal.

- Desenvolver e promove la aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ó dereito á formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.

- Propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresa, ou os que no futuro puideran constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.

- Colaborar, segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

- Coordinar e segui-lo desenvolvemento de formacións en prácticas de alumnos que sexan recibidos polas empresas no marco dos acordos asinados no ámbito sectorial ou por empresas.

- Avaliar de maneira continuada tódalas accións emprendidas, co fin de revisa las orientacións, promover novas actividades e actualiza la definición dos obxectivos da formación profesional.

- Os traballadores que participen en cursos de formación continua, teráselles en conta estes cursos a efectos de promoción profesional dentro da empresa.

- As partes asinantes do presente convenio acordan adherirse ó novo modelo de formación continua regulado polo Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el sub-sistema de formación profesional para o emprego, publicado no BOE de 11 de abril de 2007.

CAPÍTULO XII

COMISIÓN MIXTA

Artigo 86.-COMISIÓN MIXTA.

As partes asinantes acordan establecer unha Comisión Mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do pactado neste convenio.

Artigo 87.-COMPOSICIÓN.

A Comisión Mixta estará composta, de forma paritaria, por 4 representantes dos sindicatos asinantes e 4 dos empresarios, de entre os cales designarán secretarios.

Esta Comisión poderá utilizar los servicios ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Os ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Artigo 88.-ESTRUCTURA.

A Comisión Mixta terá carácter provincial para todo o ámbito territorial do convenio e terá a súa sede na Coruña. De acordo coa natureza dos asuntos que lle sexan sometidos, a Comisión Mixta provincial poderá delegar en Comisións Mixtas descentralizadas.

Cando os temas incidan na interpretación do pactado, unicamente será competencia da Comisión Mixta Provincial.

Artigo 89.-PROCEDIMIENTO.

Os asuntos sometidos á Comisión Mixta revestirán o carácter de ordinarios e extraordinarios. Outorgarán a dita cualificación as partes asinantes deste convenio. No primeiro suposto, a Comisión Mixta deberá resolver no prazo de 30 días e no segundo suposto o prazo será de 7 días.

Poderá proceder a convocarla Comisión Mixta. calquera das partes que a integran e as consultas que se sometan a ela deberán inescusablemente ser presentadas ou avaladas por al~das súas partes integrantes.

No prazo de 3 meses desde a publicación no BOP do presente convenio, a Comisión Mixta provincial procederá á constitución das Comisións Mixtas delegadas a que se fai referencia no artigo anterior. Canto ó funcionamento das ditas Comisións Mixtas, estarase ó disposto para a Concisión Mixta provincial.

Artigo 90.-FUNCIONES.

- 1) Interpretación do convenio.
- 2) Vixilancia do cumprimento do pactado.
- 3) Recepción e distribución de informes sobre materiais que interesen ó sector (análise da situación económico social, política de emprego, formación profesional, produtividade, etc.).

Na primeira reunión da Comisión Mixta, esta deberá determinar o seu sistema de funcionamento de acordo co previsto no presente convenio colectivo.

Artigo 91.-LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA.

En todo o non pactado expresamente neste convenio estarase ó que dispoña en cada materia o Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

No caso de que se produza un acordo, o convenio xeral do metal de eficacia xeral, durante a vixencia do presente convenio, que mellore ou desenvolva o contido deste, será aplicable trala súa aprobación pola Comisión Paritaria do convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En fecha 18 de junio de 2007 se ha suscrito por los Sindicatos CCOO y UGT por una parte y las Asociaciones Empresariales firmantes del convenio por otra, a los efectos relativos al acero a ayudas y subvenciones públicas de fomento a la contratación indefinida, un acuerdo que fija la tasa de estabilidad inicial para 2007 en un 40%, siendo la de llegada el 45%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

As partes asinantes do convenio crearán unha comisión paritaria para a igualdade. A dita Comisión estará integrada por catro representantes dos empresarios e por catro representantes dos traballadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

As partes asinantes do convenio crean unha comisión de seguimento do emprego co obxectivo de avaliar conxuntamente o volume e o tipo de emprego, as modalidades de contratación, etc. A dita concisión estará integrada por catro representantes dos empresarios e catro dos traballadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

As partes asinantes do Convenio Provincial para a Industria Siderometalúrxica, tratando de conseguir a mellor regulación das actividades encadradas no seu ámbito de aplicación, con vistas a alcanzar unha equiparación dos niveis de competitividade e evita-la concorrencia desleal, constituirán unha Comisión Mixta que, seguindo tales principios, estudie e, se é o caso, estableza os acordos polos que se regulen as peculiaridades específicas das actividades de montaxes industriais, de tendido de liñas, electrificación de ferrocarrís, tendido de cables e liñas telefónicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA

As partes asinantes deste convenio comprométese a acudir, se son convocadas, á negociación dun acordo marco galego para o sector do metal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Os asinantes deste convenio asordan acollerse, no referente a conflitos individuais, ós procedementos de conciliación, mediación e arbitraje recollidos no AGA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

As partes asinantes deste convenio recomendan a aplicación inmediata dos acordos deste convenio unha vez firmados por ámbalas dúas partes sin ter que esperar a súa publicación no Boletín Oficial.

ANEXO I

DESCRIPCIÓN DAS FUNCIONES NOS GRUPOS PROFESIONAIS

As categorías vixentes no momento da sinatura deste Acordo que se mencionan en cada un dos grupos profesionais clasifícanse en tres divisións funcionan definidas nos seguintes termos:

TÉCNICOS

É o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e medias, realizando tarefas de elevada cualificación e complexidade.

EMPREGADOS

É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, organizativas, de informática, de laboratorio e, en xeral, as específicas de postos de oficina que permiten informar da xestión, da actividade económico contable, coordinar labores productivas ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

OPERARIOS

É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa operacións relacionadas coa produción, ben directamente, actuando no proceso productivo, ou en labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, podendo realizar, á súa vez, funcións de supervisión ou coordinación.

Os factores que inflúen na clasificación profesional dos traballadores e traballadoras incluídos no ámbito deste Acordo e que, polo tanto, indican a pertenza de cada un destes a un determinado Grupo Profesional, todo isto segundo os criterios determinados polo artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, son os que se definen neste apartado.

Así mesmo, deberase ter presente ó cualifica-los postos de traballo, a dimensión da empresa ou da unidade productiva na que se desenvolva a función, xa que pode inflír na valoración de todos ou algún dos factores.

A. Coñecementos.

Para valorar este factor deberase ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

B. Iniciativa.

Factor que para valorar deber terse en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices ou normas para a execución da función.

C. Autonomía.

Factor que para valorar deberá terse en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

D. Responsabilidade.

Factor que para valorar deberá tense en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, coma o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

E. Mando.

Para valorar este factor haberá que ter en conta:

- O grao de supervisión e ordenación de tarefas.
- A capacidade de interrelación.
- Natureza do colectivo.
- Número de persoas sobre as que se exerce o mando.

F. Complexidade.

A valoración deste factor estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración do resto dos factores na tarefa ou posto encomendado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

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

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

Correspóndense normalmente co persoal encadrado no N° 1 do baremo das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de Áreas ou Servicios.
- Enxeñeiros.
- Licenciados.

Tarefas

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

- 1) Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade dos mesmos ou dun grupo de servizos ou da totalidade dos mesmos.
- 2) Coordinación, supervisión, ordenación e/ou dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dunha área, servizo ou departamento.
- 3) Responsabilidade e dirección da explotación dun ordenador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos de procesos de datos en unidades de dimensións medias.
- 4) Tarefas de dirección técnica de alta complexidade e heteroxeneidade, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, en funcións de investigación, control de calidade, definición de procesos industriais, administración, asesoría xurídico laboral e fiscal, etc.
- 5) Tarefas de dirección da xestión comercial con ampla responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado.
- 6) Tarefas técnicas de mol alta complexidade e polivalencia, co máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, podendo implicar asesoramento nas decisións fundamentais da empresa.
- 7) Funcións consistentes en planificar, ordenar e supervisar unha área, servizo ou departamento dunha empresa de dimensión media oa empresas de pequena dimensión, con responsabilidade sobre os resultados da mesma.
- 8) Tarefas de análise de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenvolver e implanta-los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lóxico (software).

GRUPO PROFESIONAL 2

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

Formación. Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse ás postos definidos neste grupo, "Titulados Superiores de Entrada".

Normalmente comprenderá as categorías encadradas no N° 2 do baremo das Bases de Cotización da Seguridade Social e, eventualmente, no N° 1 de cara a cubrir ós Titulados Superiores DE ENTRADA.

Abrangue, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos

- Titulados Superiores DE ENTRADA
- A.T.S.
- Arquitectos Técnicos (Aparelladores)
- Enxeñeiros Técnicos (Peritos)
- Titulados de Grao Medio
- Graduados Sociais

Tarefas

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

1) Funcións que supoñen a responsabilidade de ordenar, coordinar e supervisa-la execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servicios, etc., ou de calquera agrupación delas, cando as dimensións da empresa aconsellen as agrupacións.

2) Tarefas de alto contido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media e baixo directrices e normas que non delimitan totalmente a forma de proceder en funcións de investigación, control de calidade, vixilancia e control de procesos industriais, etc.

3) Actividades e tarefas propias de A.T.S., realizando curas, levando o control de baixas de I.T. e accidentes, estudos audio-métricos, vacinacións, estudos estatísticos de accidentes, etc.

4) Actividades de Graduado Social consistentes en funcións de organización, control, asesoramento ou mando en orde de admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión do persoal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

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

Formación. Titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada no posto de traballo. Normalmente comprenderá as categorías encadradas no baremo N° 3 das Bases de Cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos

Analista Programador

Delineante Proxectista

Debuxante Proxectista

Técnico Industrial

Jefe de Areas y Servicios

Empregados

Xefes de Área ou Servicios

Xefes Administrativos

Operarios

Contramestre

Xefe de Taller (formación cualificada)

Mestre industrial

Mestre de Taller

Tarefas

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

1) Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos productivos en instalacións principais (siderurxia, elec-

trónica, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelería, carpintería, electricidade, etc.).

2) Tarefas técnicas de codificación de programas de ordenador no linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándoos adecuadamente.

3) Tarefas técnicas que consisten no ordenación de tarefas e de postos de traballo dunha metade completa de produción.

4) Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores do grupo profesional inferior.

5) Tarefas técnicas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.

6) Tarefas técnicas de dirección e supervisión no área de contabilidade, consistentes en reuni-los elementos subministrados polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, provisións de tesourería e outros traballos análogos en base ó plan contable da empresa.

7) Tarefas técnicas consistentes en contribuir ó desenvolvemento dun proxecto que redacto un técnico (enxeñeiro, aparelador, etc.) aplicando a normalización, realizando o cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8) Tarefas técnicas administrativas de organización ou de laboratorio de execución práctica, que supoñen a supervisión segundo normas recibidas dun mando superior.

9) Tarefas técnicas administrativas ou de organización de xestión de compra de aprovisionamento de bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos.

10) Tarefas técnicas de dirección de I+D de proxectos completos segundo mstruacións facilitadas por mando superior.

11) Tarefas técnicas, administrativas ou de organización que consisten no mantdmento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados, que implican amplos coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica pneumática, soportando a responsabilidade de pronta intervención dentro do proceso productivo.

12) Tarefas técnicas de toda clase de proxectos, reproducións ou detalles baixo a dirección dun mando superior, ordenando, vixiando e dirixindo a execución práctica da mesma, podendo dirixir montaxes, levantar planos topográficos, etc.

13) Tarefas técnicas de xestión comercial con responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado e/ou unha gama específica de produtos.

GRUPO PROFESIONAL 4

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

Formación. Bacharelato, BUP ou equivalente ou Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos N° 4 e 8 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados

Delineantes de 1ª

Técnicos en xeral

Operarios

Encargados

Profesional de oficio especial (gran empresa)

Exemplos: Neste grupo profesional inclúese, a título enunciativo, todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

Tarefas

1) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos á vista de ofertas recibidas, recepción e tramitación de pedidos e propostas de contestación.

2) Tarefas que consisten en establecer, en base a documentos contables, unha parte da contabilidade.

3) Tarefas de análises e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sexa necesario sempre indicar normas e especificacións, implicando preparación dos elementos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletíns de análises.

4) Tarefas de delineación de proxectos sinxelos, levantamento de planos de conxunto e detalle, partindo de información recibida e realizando os ensaios necesarios á vez que proporcionando as solucións requiridas.

5) Tarefas de I+D de proxectos completos segundo instrucións.

6) Tarefas que supoñen a supervisión segundo normas xerais recibidas dun mando inmediato superior da execución práctica das tarefas no taller, laboratorio ou oficina.

7) Tarefas de xestión de compras e aprovisionamento de bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos sen autoridade sobre os mesmos.

8) Tarefas que consisten no mantemento preventivo e correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica pneumática, soportando a responsabilidade correspondente dentro do proceso productivo.

9) Tarefas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes, informáticos baixo instrucións directas do analista das explotacións da aplicación de informática.

10) Tarefas de venda e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario.

11) Tarefas de tradución, corresponsalía, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro e alta confidencialidade.

12) Tarefas de regulación automática, elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizadas ou non, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microordenadores, etc.).

13) Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios/as que reciben a produción, a clasifican, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da udiación das máquinas-vehículos dos que se dispón.

14) Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios que realizan os labores auxiliares na liña principal de produción, abastecendo ou preparando materias, equipos, ferramentas, evacuacións, etc., realizando o control das máquinas e vehículos que se utilizan.

15) Exercer mando directa á fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeograficamente delimitada nunha liña de proceso de produción ou montan, coordinando e controlando as operacións inherentes ó proceso productivo da fase correspondente, realizando o control da instalación e materxais que se utilizan.

16) Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como despois de rematadas, na propia empresa, en base a planos, tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grao de decisión na aceptación, realizando informes onde se expoñen os resultados igualmente das recibidas do exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

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

Formación. Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares ser titulación ou de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos N° 5 e 8 das Bases de Cotización á Seguridade Social

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados

Delineante de 2ª

Oficiais Administrativos

Oficiais de Laboratorio

Oficiais de Organización

Viaxante

Operarios

Chofer de camión, grúas e turismos

Profesionales de oficio de 1ª

Profesionales de oficio de 2ª

Profesionales siderúrxicos de 1ª e 2ª

Tarefas

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

1) Tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas.

2) Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobro e pago, etc., dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.

3) Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelería, carpintería, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver tódolos requisitos do seu oficio ou responsabilidade.

4) Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeran transformación do produto.

5) Tarefas de venda e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/ou tan pouca complexidade que non requiran dunha especialización técnica distinta da propia demostración, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos, etc.

6) Tarefas de reparación de operacións en máquinas convencionais que impliquen o autocontrol do produto elaborado.

7) Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares que requiran algún grao de iniciativa.

8) Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas, ó efecto de movemento diario.

9) Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou o subministro de servizos xerais de fabricación.

10) Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada, que poidan levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.

11) Tarefas elementais de delineación de debuxo, calcos ou litografías que outros prepararon, así como cálculos sinxelos.

12) Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terras, realización de gabias, etc., xeralmente de tipo manual ou con máquinas, incluíndo procesos productivos.

13) Controla-la calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparatos, decidindo sobre o rexeitamento en base a normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de moldes os resultados da inspección.

14) Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aliaxes, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflectido en partes ou a través de moldes, tódolos datos segundo código al efecto.

15) Realizar agrupación de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimento, histogramas, certificacións, etc., con datos subministrados por outros que os tomasen directamente en base a normas xeralmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

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

Formación. A dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensinanza Secundaria Obrigatoria (ESO) ou Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos N° 6, 7 e 9 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados

Almaceneiro

Auxiliares en xeral

Telefonista

Pesador basculeiro

Operarios

Especialista

Profesional de oficio de 3ª

Profesionais siderúrxico de 3ª

Tarefas

Exemplos. Neste grupo profesional inclúense, a título enunciativo, todas aquelas actividades que, por analogía son equivalente á seguintes:

1) Actividades sinxelas que esixan regulación e posta a punto ou manexo de cadros, indicadores e paneis non automáticos.

2) Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelería, carpintería, electricidade, mecánica, pintura, etc.

3) Tarefas elementais de laboratorio.

4) Tarefas de control de accesos a edificios e locais, ser requisitos especiais nin arma.

5) Tarefas de recepción que non esman cualificación especial ou coñecemento de idiomas. Telefonista e/ou recepcionista.

6) Tratallos de reprografía en xeral. Reproducción e calcado de planos.

7) Traballo sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.

8) Realización de análises sinxelas e rutineiras de fácil comprobación, función de toma e preparación de mostras para análises.

9) Tarefas de axuste de series de aparatos, construción de forma de cable sen trazo de modelos, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.

10) Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/ou mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos, limitándose a indica-la súa adecuación ou inadecuación ós ditos patróns.

11) Traballos de vixilancia e regulación de máquinas estáticas en desprazamentos de materiais (cintas transportadoras e similares).

12) Realizar traballos en máquinas-ferramentas preparadas por outro en base a instrucións simples e/ou esbozos sinxelos.

13) Realizar traballos de corte, quentamento, rebabado e esculpado ou outros análogos, utilizando sopretes, martelos pneumáticos, etc.

14) Tarefas de transporte e paletización realizadas con elementos mecánicos.

15) Tarefas de operación de equipos, télex ou facsímile.

16) Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticas.

17) Condución con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.

18) Condución de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendidas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empuxadoras, grúas ponte, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPO PROFESIONAL 7

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

Formación. Ensinanza Secundaria Obrigatoria (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente. Comprenderá as categorías encadradas nos baremos N° 6, 10, 11 y 12 das Bases de Cotización á Seguridade Social. Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Empregados

Ordenanza
Porteiro
Vixilante

Operarios

Peón

Tarefas

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

- 1) Tarefas manuais.
- 2) Operacións elementais con máquinas sinxelas, entendendo por tales aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos.
- 3) Tarefas de carga e descarga, manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
- 4) Tarefas de subministro de materiais no proceso productivo.
- 5) Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
- 6) Tarefas de tipo manual que leven consigo o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semi-elaboradas, así como os útiles necesarios en calquera proceso productivo.
- 7) Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercadorías, xéneros, sen risco no movemento dos mesmos.
- 8) Tarefas de axuda en máquinas - vehículos.

OBSERVACIÓNS Á CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1) Titulados Superiores DE ENTRADA. Agrupa a Titulados Superiores e Licenciados en xeral, DE ENTRADA, que independentemente do tipo de contrato formalizado (fixo, en prácticas, etc.) non dispoñen de experiencia previa en empresas, sendo

necesario un período de adaptación para cumprir os Criterios Xerais requeridos para a súa clasificación no GRUPO PROFESIONAL 1.

2) Facilitase dentro da descrición de cada Grupo Profesional, con criterio unicamente orientativo, a referencia dos números da tarifa dos haremos de cotización á Seguridade Social, polos que, en circunstancias normais, cotizarían os traballadores e traballadoras incluídas no dito grupo.

^IConforme Ley 43/2006 mejora del crecimiento y del empleo.

^{II}Conforme Ley 12/2001.

^{III}Suprimida la referencia a la Ley 63/1997.

^{IV}Conforme Ley Orgánica 1/2004 Protección integral contra la violencia de género.

^VConforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

^{VI}Conforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

^{VII}Conforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

^{VIII}Conforme Ley Orgánica 1/2004 de Protección integral contra la violencia de género.

^{IX}Ley Orgánica 3/2007 remite a la negociación colectiva la fijación de los términos de la acumulación del permiso de lactancia.

^XConforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

^{XI}Conforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

^{XII}Conforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad. Suprimida referencia a obligación empresarial de ofertar puestos de trabajo o funciones diferentes acordados con el estado del trabajador.

^{XIII}Conforme Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

ANEXO I
TÁBOAS SALARIAIS MENSUAIS 2007

GRUPOS	NIVEIS SALARIAIS	CATEGORIAS	S.B. MES	PLUS ASID./DIA
1		Técnicos de Grao Superior	1.470,95	3,62
2		Técnicos de Grao Medio	1.412,64	3,62
3	A	Xefe de Taller e Xefe Administ. de 1ª e 2ª	1.272,56	3,62
	B	Xefe Organización de 1ª, Delineante Proxectista e Debuxante Proxectista Xefe Organización de 2ª e Técnicos Industriais	1.228,92	3,62
	C	Mestre de Taller e Contramestre	1.215,03	3,62
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía e Técnico Organización 1ª Encargado e Técnico Organización 2ª	1.141,49	3,62
5	A	Oficial Administración 1ª e Viaxante Oficial Administración 2ª e Delineante 2ª	1.133,36	3,62
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo e Profesional Siderúrxico 1ª Profesional Oficio 2ª e Profesional Siderúrxico 2ª	1.062,38	3,62
6		Almacenero, Aux. Admón e Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero e Profesional Siderúrxico 3ª	1.027,15	3,62
7		Peón, Ordenanza, Porteiro e Vixiante	987,47	3,62

**ANEXO II
TABOAS SALARIAIS ANUAIS 2007**

GRUPOS	NIVEIS SALARIAIS	CATEGORIAS	S.B. ANUAL	PLUS ASID.	P. EXTRAS	TOTAL RETRIB.
1		Técnicos de Grao Superior	17.651,40	1.082,38	3.122,90	21.856,68
2		Técnicos de Grao Medio	16.951,68	1.082,38	3.006,28	21.040,34
3	A	Xefe de Taller e Xefe Administ.de 1ª e 2ª	15.270,72	1.082,38	2.726,12	19.079,22
	B	Xefe Organización de 1ª, Delineante Proxectista e Debuxante Proxectista Xefe Organización de 2ª e Técnicos Industriais	14.747,04	1.082,38	2.638,84	18.468,26
	C	Mestre de Taller e Contramestre	14.580,36	1.082,38	2.611,06	18.273,80
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía e Técnico Organización 1ª Encargado e Técnico Organización 2ª	13.697,88	1.082,38	2.463,98	17.244,24
5	A	Oficial Administración 1ª e Viaxante Oficial Administración 2ª e Delineante 2ª	13.600,32	1.082,38	2.447,72	17.130,42
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo e Profesional Siderúrxico 1ª Profesional Oficio 2ª e Profesional Siderúrxico 2ª	12.748,56	1.082,38	2.305,76	16.136,70
6		Almacenero, Aux. Admón e Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero e Profesional Siderúrxico 3ª	12.325,80	1.082,38	2.235,30	15.643,48
7		Peón, Ordenanza, Porteiro e Vixiante	11.849,64	1.082,38	2.155,94	15.087,96

ANEXO III
COMPLEMENTO PERSOAL 2007
Importe anual por ano de servicio sin incluir pagas extras

GRUPOS	NIVEIS SALARIAIS	CATEGORIAS	IMPORTE
1		Técnicos de Grao Superior	146,13
2		Técnicos de Grao Medio	140,34
3	A	Xefe de Taller e Xefe Administ. de 1ª e 2ª	126,44
	B	Xefe Organización de 1ª, Delineante Proxectista e Debuxante Proxectista Xefe Organización de 2ª e Técnicos Industriais	122,10
	C	Mestre de Taller e Contramestre	120,70
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía e Técnico Organización 1ª Encargado e Técnico Organización 2ª	113,39
5	A	Oficial Administración 1ª e Viaxante Oficial Administración 2ª e Delineante 2ª	112,61
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo e Profesional Siderúrxico 1ª Profesional Oficio 2ª e Profesional Siderúrxico 2ª	105,97
6		Almacenero, Aux. Admón e Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero e Profesional Siderúrxico 3ª	102,04
7		Peón, Ordenanza, Porteiro e Vixiante	98,48