

nencia na empresa da que se trate, as situacións que se describen no seguinte parágrafo.

Desemprego, calquera que fose a súa modalidade. Incapacidade Temporal nas súas distintas clases e duración dentro da vixencia do contrato e, en xeral, calquera circunstancia que leve consigo unha interrupción temporal. Para estes efectos, computarase como tempo traballado a permanencia en empresas filiais ou asociadas da principal. O presente artigo non será de aplicación a aqueles traballadores/as que cesen voluntariamente e retornen á empresa.

#### ARTIGO 32º.—FERRAMENTAS DE TRABAJO

As empresas veranse obrigadas a facilitar ao seu persoal de reparto un carro para os efectos de facilitar a súa tarefa. O seu uso será obrigatorio.

Así mesmo, o persoal terá a obriga de conservalo en bo estado, correndo ao seu cargo a compra ou reparación cando, por negligencia ou abandono a el imputable, o estropee de xeito claro.

#### ARTIGO 33º.—XUBILACIÓN

A idade de xubilación obrigatoria será aos 65 anos, sempre e cando se reúnan os requisitos legais para acceder á correspondente prestación. Poderase optar, así e todo, a acceder á mesma á idade de 64 anos, sempre e cando así o establezan de mutuo acordo empresa e traballador/a, segundo a normativa vixente en cada momento.

#### ARTIGO 34º.—DEREITO DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

Recóllese no presente artigo a Lei 2/1991, de 7 de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores/as en materia de contratación. Para a súa aplicación observaranse as seguintes condicións:

- 1ª) O presente texto manterá a súa vixencia no convenio ata o momento da derogación da Lei 2/1991, de 7 de xaneiro, data en que quedará sen efecto.
- 2ª) O presente texto recollerá no seu contido calquera modificación que se produza no articulado da Lei.

### TEXTO DA LEI DE 7 DE XANEIRO

#### ARTIGO 1º

1. O empresario entregará á representación legal dos traballadores/as unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción dos contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores/as.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato a excepción do número do Documento Nacional de Identidade, o enderezo, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, de 5 de maio, puidese afectar á intimidade persoal.

A copia básica será entregada polo empresario, nun prazo non superior a dez días dende a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores/as, quen a asinarán para os efectos de acreditar que se produciu a entrega. Posteriormente, a dita copia básica enviarase á Oficina de Emprego.

Nos contratos suxeitos á obriga de rexistro no INEM, a copia básica remitirase, xunto co contrato, á Oficina de Emprego. Nos restantes supostos remitirase exclusivamente a copia básica.

2. O empresario notificará aos representantes legais dos traballadores/as as prórrogas dos contratos de traballo aos que se refire o nº 1, así como as denuncias corres-

pondentes aos mesmos no prazo de dez días seguintes dende que se producisen.

3. Os representantes legais dos traballadores/as deberán recibir, polo menos trimestralmente, información das previsións do empresario sobre celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como os supostos de subcontratación.

#### ARTIGO 2º

Os representantes da Administración, así coma os das organizacións sindicais e das asociacións empresariais que teñan acceso á copia básica dos contratos, en virtude da súa pertenza aos órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan tales facultades, observarán sixilo profesional, non podendo utilizar a dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

#### ARTIGO 3º

1. O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores/as a denuncia ou, no seu caso, o aviso previo de extinción do mesmo, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades adebedadas.

O traballador ou traballadora poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores/as no momento de proceder á sinatura do recibo definitivo, facéndose constar no mesmo o feito da súa sinatura en presenza dun representante legal dos traballadores/as ou ben, que o traballador/a non fixese uso desa posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento da súa sinatura, o traballador/a poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

2. A liquidación dos salarios que correspondan aos traballadores/as fixos descontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidos no número anterior.

### TÁBOA DOS SALARIOS QUE REXERÁN DO 1-07-08 AO 30-06-09

CATEGORÍAS	3%		
	Salario Día	Suplemento Locom. Mes	Total Gastos Transporte mes
PEÓN/A	22,11 €	8,02 €	56,50 €
SUBALTERNOS/AS	22,92 €	7,99 €	56,47 €
AXUDANTE	22,92 €	7,99 €	56,47 €
AUX. ADMINISTRATIVOS/AS	22,92 €	7,99 €	56,47 €
OFICIAIS DE SEGUNDA	25,07 €	8,76 €	57,24 €
OFICIAIS DE PRIMEIRA ou VENDEDORES/AS	26,99 €	9,47 €	57,95 €
ENCARGADO/A OU CAPATAZ	27,26 €	9,55 €	58,03 €
ENCARGADO/A SECCIÓN	32,84 €	11,68 €	60,16 €
ENCARGADO/A XERAL	38,52 €	13,87 €	62,35 €
COMPLEMENTO DE CONVENIO: 96,74			
COMPLEMENTO DE TRANSPORTE: 48,48			
AXUDAS DE CUSTO: 55,98			

Vigo, 26 de novembro de 2009.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce. **2009013530**

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector de INDUSTRIAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO, con nº de código 3601155, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 18-11-2009, suscrito en representación da parte económica pola Asocia-

ción de Industriales Metalúrgicos de Galicia (ASIME), Asociación Autónoma Provincial de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles de la Provincia de Pontevedra (ATRA) e pola Federación de Empresarios de la Comarca de Arosa (FECA), e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 02-11-2009, e de conformidade co disposto no art. 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, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPRESAS  
DO METAL SEN CONVENIO PROPIO DA PROVINCIA  
DE PONTEVEDRA ANOS 2009, 2010, 2011**

**CAPÍTULO I  
AMBITO, VIXENCIA E ESTRUCTURA**

**ARTº 1º AMBITO DE APLICACIÓN**

O presente Convenio regulará as condicións ás que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais das empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra. Asimesmo será de aplicación a tódalas empresas e traballadores que presten os seus servizos na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade, contratación ou categoría profesional, sempre que sexa máis benéfico que o do lugar do que procedan.

O ámbito funcional será o do Sector do Metal na Provincia de Pontevedra, afectando ás empresas e traballadores e traballadoras do Sector, tanto no proceso de produción como no de transformación nos seus diversos aspectos e almacenamento e comprenderá asmesmo, aquelas empresas, centros de traballo ou talleres nos que se leven a cabo traballos de carácter auxiliar, complementarios ou afíns da siderometalúrxica ou tarefas de instalación, montaxe, electricidade, fontanería, talleres de reparación do automóbil, desguaces de automoción e naval, chorreado e pintado de barcos, reparación e montaxe de neumáticos, así como de instalacións, conservación e lectura de contadores, industrias de tendidos de liñas eléctricas, industrias de óptica, mecánica de precisión, instalación de telefonía fixa e móbil, fabricación e montaxe de rótulos luminosos, así como a instalación e reparación de equipas ofimáticas e os servizos de mantemento industrial e de instalacións subcontratadas en empresas públicas ou privadas.

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

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

**ARTº 2º VIXENCIA**

O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partires do 1º de xaneiro do 2009 e finalizando o 31 de decembro do 2011.

**ARTº 3º PRÓRROGA E DENUNCIA**

Quedará automaticamente denunciado con 3 meses de antelación ó seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

**ARTº 4º VINCULACIÓN Á TOTALIDADE**

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

**ARTº 5º GARANTÍAS PERSOAIS**

Respetarase, 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**

**ARTº 6º 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 de dito obxectivo no conxunto das empresas do sector.

**ARTº 7º CONTRATO DE TRABAJO**

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

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, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de:

A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, 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 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 ós representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo da cal a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

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

— Técnicos titulados	6 meses
— Técnicos non titulados	2 meses
— Administrativos	1 mes
— Subalternos	1 mes
— Profesionais de oficio	1 mes
— Peóns, especialistas, contratos de formación	2 semanas

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

**2. Contrato para o fomento da Contratación Indefinida**

As partes asinantes do presente Convenio acordan remitirse a Disposición Adicional 1ª da Lei 12/2001.

**ARTº 8º CONTRATACIÓN EVENTUAL**

“As partes asinantes do presente Convenio, en aras de una maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contrata-

ción indefinida, establecendo como plantilla fixa mínima das empresas durante a vixencia deste convenio un 50 por cento entendendo por plantilla total a media dos últimos 24 meses.”

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

- 1o- O formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas.
- 2o- A realidade construída por dúas ou máis empresas que actúen con unha unidade patrimonial ou unha identidade de medios, ñas que concorran alómenos dúas das seguintes circunstancias:
  - a) Que unha parte do capital social non inferior ao 33% estea en mans das mesmas persoas ñas ditas empresas, ou se dea o caso que unha delas ostente á súa vez a totalidade ou unha parte non inferior ao 33% doutra.
  - b) Que as persoas membras do consello de administración con funcións executivas ou os administradores únicos coincidan, total ou parcialmente.
  - c) Que a dirección da prestación laboral ostente carácter unitario. Entenderase que ten carácter unitario cando haxa coincidencia persoal total ou parcial nos mandos superiores ou intermedios.
  - d) Que haxa mobilidade de traballadores entre as diferentes empresas. Ahondará con que exista no caso de que dous ou máis traballadores ou traballadoras prestasen servizos ñas entidades implicadas nos últimos doce meses.

### 1. CONTRATO EN PRÁCTICAS

O contrato de traballo en prácticas so poderá concertarse con quenes estén en posesión de título universitario ou de Formación Profesional de grado medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos, ou de 6 cando o contrato se concerta cun traballador minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

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

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

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

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

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

As empresas acollidas a este Convenio poderán realizar esta modalidade de contratación na seguinte cuantía:

— Ata 5 traballadores contrato en prácticas	1
— De 6 a 10 traballadores contratos en prácticas	2
— De 11 a 25 traballadores contratos en prácticas	4
— De 26 a 40 traballadores contratos en prácticas	5
— De 41 a 50 traballadores contratos en prácticas	6

— De 51 a 100 traballadores contratos en prácticas	10
— De 101 a 250 traballadores da plantilla	10%
— De 251 a 500 traballadores da plantilla	8%
— De máis de 500 traballadores	6% da plantilla

### 2. CONTRATOS DE FORMACIÓN

Terá como obxectivo a adquisición da Formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado.

Poderán ser obxecto deste contrato os oficios incluídos neste Convenio, non podéndose formalizar contratos para a Formación para categoría inferior a de especialista.

O contrato para a Formación terá unha duración máxima de dous anos.

Cando o contrato para a formación se celebre por un prazo inferior ó máximo establecido no parágrafo anterior, poderase prorrogar antes da súa terminación por acordo de ambas as partes unha ou máis veces, por períodos non inferiores a 6 meses, sen que o tempo acumulado, incluíndo as prorroas, poda exceder do referido prazo máximo. O preaviso de finalización do contrato deberá axustarse ós prazos e forma que indique o convenio.

A idade do traballador estará comprendida entre os 16 e 20 anos inclusive.

O traballador disporá do 15% da xornada para a formación teórica.

Esta formación deberá ser impartida polos Centros de Formación autorizados.

Cada tutor non poderá dispoñer de máis de 2 traballadores en Formación.

A retribución será o S.M.I. para o primeiro ano. Para o segundo será o S.M.I. mais o 10% de dito salario. Sempre en proporción ó tempo de traballo efectivo.

A cuantía máxima para a celebración de estos contratos en cada empresa será a mesma que para os contratos en prácticas.

### 3. CONTRATOS A TEMPO PARCIAL

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

A xornada anual non poderá ser superior ó 85% nin inferior ó 15% da xornada.

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

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

### 4. CONTRATOS EVENTUAIS DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DO MERCADO, POR ACUMULACIÓN DE TAREFAS OU EXCESO DE PEDIDOS

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

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

### 5. CONTRATO POR OBRA OU SERVICIO DETERMINADO

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa



identificación da obra ou servizo para o cal se contrata ó traballador.

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

#### 6. CONTRATACIÓN DE TRABALLADORES DISCAPACITADOS

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

#### ARTº 9º SUBCONTRATACIÓN

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

Asemesmo estenderase a responsabilidade a indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada neste Convenio

Sen perxucio de información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64.1 .1º da Lei 12/2001, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar ós representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos:

- Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- Obxecto e duración da contrata.
- Lugar de execución da contrata.
- No seu caso, o número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no Centro de traballo da empresa principal.
- Medidas prevista para a coordinación de actividades dende o punto de vista da prevención de riscos laborais.
- Subrogación de empresas. A maiores das garantías establecidas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, o persoal que preste a súa actividade a xeito de contratación en tarefas auxiliares ou de mantemento para entidades ou empresas públicas serán subrogados nesta actividade sempre que a mesma teña continuidade por unha nova empresa subcontratada.

#### ARTº 10º EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

As empresas afectadas por este convenio non poderán contratar os servizos das ETT,s, escluindo os supostos de substitución por I.T., vacacións e licencias. En calquera caso informarase ós representantes legais dos traballadores desta situación.

#### ARTº 11º PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

A empresa entregaralle ó traballador copia do finiquito con 5 días laborais de antelación ó cese.

Nos finiquitos que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas, farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar ós traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que o traballador presta os seus servizos.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente o servizo na empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso para os contratos de duración igual ou superior a seis meses:

- Técnicos : 30 días
- Empregados e Operarios : 15 días

#### ARTº 12º INDEMNIZACIÓNS CONTRATOS NON INDEFINIDOS

As empresas acollidas a este Convenio abonarán mensualmente ós traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 20 días por ano traballado. Dito importe mensual figura no Anexo I deste Convenio. No caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respete a antigüidade do traballador, a empresa resarcirase do importe pagado por este concepto de común acordo co traballador.

#### ARTº 13º CONVALIDACIÓN DA FORMACIÓN

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

#### ARTº 14º EXTINCIÓN DO CONTRATO POR CAUSAS OBXETIVAS

1.—Cando o empresario quera facer uso do dereito concedido no art.52.c do Estatuto dos Traballadores e conforme ó procedemento previsto no art.53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto ó traballador ou ós traballadores afectados como á representación dos traballadores na empresa.

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

3.—Nas empresas que non teñan representación legal dos traballadores, o traballador ou traballadores afectados poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á Central Sindical que estimen oportuno, que deberá ser necesariamente unha das asinantes do presente Convenio Colectivo. A Central Sindical poderá, ó igual que no suposto previsto no parágrafo anterior, e sen perxucio da eficacia e executabilidade do acordo extintivo empresarial, emitir informe motivado no prazo de 4 días hábiles sobor a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.

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

5.—O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nen interrumpirá os prazos previstos no art. 53.1.c.do Estatuto dos Traballadores.

6.—A presente cláusula considerase a tódolos efectos de carácter obrigacional.

#### ARTº 15º ACOSO SEXUAL

Recoñécese ós traballadores e traballadoras 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 co propósito ou 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, prohibese. 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.

**ARTº 16º PLURIEMPREGO**

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

**CAPÍTULO III  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**ARTº 17º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

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

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

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

**ARTº 18º 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 conleva a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel da mesma, recibindo previamente, por parte da empresa, a formación adecuada ó novo posto e respetándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste Convenio.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**GRUPO PROFESIONAL 1**

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

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

Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no nº 1 del baremo de Bases de Cotización á Seguridade Social. Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Técnicos:

Analistas de Sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de Areas e Servizos

Enxeñeiros

Licenciados

**TAREFAS**

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

1. Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade do mesmo, ou dun grupo de servizos ou da totalidade dos mesmos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación e/o dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dun área, servizo ou departamento.
3. Responsabilidade e dirección da explotación dun ordenador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos ou 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 y fiscal, etc.
5. Tarefas de dirección da xestión comercial con ampla responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado
6. Tarefas técnicas de moi alta complexidade e polivalencia, co máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, podendo implicar asesoramento nas decisións fundamentais da empresa.
7. Funcións consistentes en planificar, ordenar e supervisar un área, servizo ou departamento dunha empresa de dimensión media ou empresas de pequena dimensión, con responsabilidade sobre os resultados da mesma.
8. Tarefas de análise de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenrolar e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lóxico (Software).

**GRUPO PROFESIONAL 2**

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

**Formación:** Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados con unha experiencia dilatada no seu sector profesional. Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse a os postos definidos neste grupo, “Titulados superiores de entrada”.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas no Nº 2 do baremo das Bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, no Nº 1 de cara a cubrirlos Titulados superiores De Entrada.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (1)

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

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparelladores)

Enxeñeiros técnicos (Peritos)

Graduados Sociais.

Tarefas:

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

1.—Funcións que supoñan a responsabilidade de ordear, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servizos, etc., ou de calquer agrupación de elas, 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 ATS., realizando curas, levando o control de baixas de I.L.T. e accidentes, estudos audiométricos, vacinacións, estudos estatísticos de accidentes, etc.

4.—Actividades de Graduado Social consistentes en funcións de organización, control, asesoramento ou mando en orden á admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del persoal, etc.

#### GRUPO PROFESIONAL 3

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

Formación: Titulación de grao medio, Técnico especialista de segundo grao e/o con experiencia dilatada no posto de traballo.

Normalmente comprenderá ás categorías encadradas no baremo Nº3 das Bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Técnicos:

Analista Programador

Delineante Proxectista

Debuxante proxectista

Xefes de Areas e Servizos

Empregados:

Xefes de Areas e servizos

Operarios:

Contramestre

Xefe de Taller (Form. Cualificada)

Mestres Industriais

TAREFAS

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

1. Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo ao fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos productivos en instalacións principais (siderurxia, electrónica, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelería, carpintería, electricidade, etc.)
2. Tarefas técnicas de codificación de programas de ordenador no linguaxe apropiado, verificando a súa correcta execución e documentándoos adecuadamente.

3. Tarefas técnicas que consisten na ordenación de tarefas ou de postos de traballo dunha unidade completa de produción.

4. Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou de unha 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 reunir os elementos suministrados polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, aprovisiones de tesourería e outros traballos análogos en base ó plan contable da empresa.

7. Tarefas técnicas consistentes en contribuír ó desenrolo dun proxecto que redacta un técnico (inxenheiro, 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 supoñan a supervisión segundo normas recibidas dun mando superior.

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

10. Tarefas técnicas de dirección de I + D de proxectos completos seguindo instrucións facilitadas por un mando superior.

11. Tarefas técnicas, administrativas ou de organización, que consisten no mantemento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados que implican amplos coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica neumática, conlevando 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, ordeando, vixiando e dirixindo a execución práctica das mesmas, podendo dirixir montaxes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tarefas técnicas de xestión comercial con responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado e/o una gama específica de produtos.

#### GRUPO PROFESIONAL 4

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

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

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 4 y 8 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Empregados:

Delineante de 1ª

Técnicos administrativos

Técnicos de laboratorio

Técnicos de organización

Operarios:

Encargados

Profesional de oficio especial (gran empresa)



**TAREFAS**

Exemplos.—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables as seguintes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos á vista de ofertas recibidas, recepción e tramitación de pedidos e propostas de contestación.
2. Tarefas que consisten en establecer, en base a documentos contables, unha parte da contabilidade.
3. Tarefas de análise e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sea necesario sempre indicar normas e especificacións, implicando preparación dos elementos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletins de análise.
4. Tarefas de delineación de proxectos sinxelos, levantamento de planos de conxunto e detalle, partindo de información recibida e realizando os marcadores necesarios a vez que proporcionando as solucións requiridas.
5. Tarefas de I + D de proxectos completos seguindo instrucións.
6. Tarefas que supoñan a supervisión seguindo normas xenerales recibidas dun mando inmediato superior da execución práctica das tarefas no taller, laboratorio u oficina.
7. Tarefas de xestión de compras e aprovisionamentos 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 neumática, conlevando 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 da explotación de aplicación informática.
10. Tarefas de venta 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 extranxeiro e alta confidencialidade.
12. Tarefas de regulación automática elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizadas ou no, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microordenadores, etc.)
13. Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios as que acollen a produción, a clasifican, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos das que se dispoña.
14. Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios/as que realizan as labores auxiliares a liña principal de produción, abastecendo e preparando materias, equipos, ferramentas, evacuacións, etc., realizando o control das máquinas e vehículos que se utilizan.
15. Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeográficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ó proceso productivo da fase correspondente, realizando o control da instalación e materiais que se utilizan.
16. Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como despois de terminadas, na propia empresa,

en base a planos, tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grado de decisión na aceptación, realizando informes donde se expoñen os resultados igualmente das recibidas do exterior.

**GRUPO PROFESIONAL 5**

Criteria 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 grado de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período de adaptación.

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

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 5 y 8, das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Operarios:

Chofer de camión

Xefe óu encargado (pequeno taller)

Xefes de Grupo e Capataces

Profesionais de oficio de 1ª e 2ª

Profesional siderometalúrxico de 1ª e 2ª

Persoal de Diques e Buques (2)

(2) Categorias persoal de diques e muelles: O persoal clasificado pola antiga ordeanza no subgrupo de Técnicos de Diques e Muelles, coma son o caso dos buzos, mergulladores, etc., quedarían encadrados no grupo profesional 5 da actual clasificación profesional.

Empregados:

Caixeiro

Delineante de 2ª

Oficiais administrativos de 1ª e 2ª

Viaxante

**TAREFAS**

Exemplos.—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables as 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 capacidade suficiente para resolver todos os requisitos do seu oficio ou responsabilidade.
4. Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeneran transformación de produto.
5. Tarefas de venta e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/o 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 preparación ou operacións en máquinas convencionais que conleven 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 mercancías 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 abastecemento de servizos xenerales de fabricación.
10. Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada que poidan levar implícita a redacción de correspondencia seguindo 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 ó fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terras, realización de zanzas, etc., xeneralmente de tipo manual ou con máquinas, incluído procesos productivos.
13. Controlar a calidade da produción ou o montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparatos, decidindo sobre o rexeitamento en base a normas fixadas, reflexionada en partes ou a través de cadro de persoal os resultados da inspección.
14. Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aleacions, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflexionada en partes ou a través de cadro de persoal tódolos datos seguindo código ó efecto.
15. Realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimentos, histogramas, certificacións, etc., con datos suministrados por outros que os toman directamente en base a normas xeralmente precisas.

#### GRUPO PROFESIONAL 6

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

Formación: A dos niveis básicos obrigatorios e en algún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino Secundaría Obrigatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridas no desempeño da súa profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 2, 6, 7 y 9 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Operarios:

Chofer de Turismo

Conductor de máquina

Especialista

Profesional de oficio de 3ª

Profesional siderúrxico de 3ª

Empregados:

Almaceneiro

Auxiliar en xeral

Camareiro

Cociñeiro

Conserxe

Dependiente

Listeiro

Operador de ordeador

Pesador-Basculero

Telefonista

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

#### TAREFAS

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

1. Actividades sinxelas, que non esixan regulación e posta a punto o manexo de cadros, indicadores e panelas 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, sen requisitos especiais nin arma.
5. Tarefas de recepción que non esixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas. Telefonista e/o recepciónista.
6. Traballos de reprografía en xeral. Reproducción e calado de planos.
7. Traballos sinxelos e rutinarios de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.
8. Realización de análise sinxelos e rutinarios de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostras para análise.
9. Tarefas de axuste de series de aparatos, construción de forma de cable sen trazo de plantillas, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/o mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos, limitándose a indicar a súa adecuación ou inadecuación a 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/o croquis sinxelos.
13. Realizar traballos de corte, calentamiento, rebabado e escarpado ou outros análogos, utilizando sopletes, martelos neumáticos, etc.
14. Tarefas de transporte e paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tarefas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.
17. Condución con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.
18. Condución de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendidas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empuñaduras, grúas, ponte, grúas de pórtico, carretillas etc.).

#### GRUPO PROFESIONAL 7

Cráterios Xerais estarán incluídos aqueles traballadores/as que realicen tarefas que se executen seguindo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/o atención e que non necesitan de formación específica nin período de adaptación

Formación: Ensino Secundaría Obrigatoria (ESO), certificado de Escolaridade ou equivalente.



Comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 6, 10, 11 y 12 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

Ordenanza

Porteiro

Operarios:

Peón

Aprendiz de dezaseis anos

Aprendiz de dezasete anos

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

TAREFAS

Exemplos.—Neste grupo profesional se inclúe 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 abastecemento 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 conlevan o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semielaboradas, así como o utilíxase necesario en calquera proceso productivo.
7. Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercadorías e xéneros, sen risco no movemento dos mesmos.
8. Tarefas de axuda en máquinas-vehículos
9. Tarefas de aprendizaxe consistentes na adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun oficio ou un posto de traballo cualificado.

#### **ARTº 19º 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 manter a Comisión Técnica Paritaria, integrada por 6 representantes dos empresarios e 6 dos traballadores/as, co cometido, durante a vixencia do presente Convenio, de vixilancia e asesoramento no cumprimento do acordo; asemesmo actuará emitindo informes sobre desacordos en materia da súa competencia, a requerimento das partes. Dito Acordo sobre Clasificación Profesional incorporárase ó texto do vixente Convenio Colectivo no artigo 18.

### **CAPÍTULO IV MOVILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA**

#### **ARTº 20º CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS**

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

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional o 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.

Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectara a cambios de profesión, oficio ou especialidade e

ainda cando para o seu desenvolvemento non fora preceptiva a habilitación mediante permiso, licenza ou título, senon que esta fose adquirida mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional as Direccións das Empresas deberán garantir, con carácter previo 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 da boa fé contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Asímesmo dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e sin perxuício dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causas de despido obxectivo sobrevida ou de falla de adaptación nos presupostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respetando 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.

#### **ARTº 21º CLASES DE MOVILIDADE FUNCIONAL**

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

1. Mobilidade Funcional Vertical. É aquela que tén lugar cando os trocos de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador, pero non así a división funcional ó que está adscrito, Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:
 

A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sen alterar a división funcional de pertenza.

A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen alterar a división funcional de pertenza.
2. Mobilidade Funcional Horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.
3. Mobilidade Funcional Ordinaria. É aquela que tén lugar cando os trocos de funcións de tarefas prodúcense dentro dos límites de encadramento profesional do traballador, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

#### **ARTº 22º MOVILIDADE FUNCIONAL VERTICAL**

1.—En caso de mobilidade funcional vertical 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 trocos simultaneamente ós traballadores afectados e a súa representación legal.

Dita notificación, ó menos, deberán incluír:

Unha descrición xustificativa das causas que motivan ditos trocos.

A identificación dos traballadores afectados.

Duración estimada da mobilidade.

Neste senso, as Direccións das Empresas terán en conta as opinións e suxerencias da representación legal dos traballadores respecto ós trocos propostos.

Si o troco do grupo profesional ou categoría conleva retribucións superiores, os traballadores afectados percibirán as do posto de destino.

No caso de que o desenvolvemento de tarefas correspondentes a unha categoría superior supere os 6 meses nun ano ou os 8 meses en dous anos- salvo que este fundado en motivos de substitución por I.T., ou excedencia- o traballador poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos ou voltar ó posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascendera automaticamente.

En todo caso, sexa cal fose o tempo de duración da mobilidade e a causa que o 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.

2.—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. Transcurridos este período de tempo o traballador será reincorporado ó traballo de orixe.

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

Para elo, a Dirección Empresarial notificará a intención dos trocos simultaneamente aos traballadores afectados e a 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 requerimento deste tipo de mobilidade.

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

#### ARTº 23º MOBILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL

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

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

Para elo, a Dirección Empresarial notificará os trocos previstos simultaneamente aos traballadores afectados e a súa representación legal nos mesmos termos que figuran nos apartados anteriores.

Será, asimesmo, neste proceso de negociación e acordo donde se fixara o alcance temporal (indefinido ou limitado) dos trocos propostos e as consecuencias que elo entrañe.

Igualmente estableceranse o reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación as novas funcións e tarefas.

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

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

#### ARTº 24º MOBILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA

Ainda cando, dun modo xeral e aténdose ó previsto neste acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non será necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores- salvo no caso que conleven algunha modificación substancial das condicións de traballo- si se fai necesario que dita representación este sempre puntualmente informada dos cambios podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

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

#### ARTº 25º MOBILIDADE XEOGRÁFICA

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

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

#### ARTº 26º DESPRAZAMENTOS

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

As Empresas poderán desprazar aos seus traballadores até límite máximo dun ano.

As Empresas designarán libremente aos traballadores que deban desplazarse, cando o destino non esixa pernoctar forá de casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos que os desprazamentos esixan pernoctar forá do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as Empresas, propoñerán o desprazamento aos traballadores que estimen idóneos para realizar o traballo e no suposto que por este procedemento non cubriran os postos a preveer, procederá a súa designación obrigatoria entre os que reunan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazados:

- a) Representantes legais dos traballadores.
- b) Disminuídos físicos e psíquicos.

As Empresas que desexen realizar algún dos desplazamentos superiores a tres meses que obriguen ó traballador a pernoctar forá do seu domicilio, deberán preavisalo ós afectados con, alomenos, cinco días laborais de antelación.

En calqueira caso, os preavisos deberán realizarse por escrito.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ao traballador pernoctar no seu domicilio, as Empresas

e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar aos seus domicilios periodicamente, que poderán consistir na subvención das viaxes de ida e regreso en todos ou parte dos fins de semán, adecuación as xornadas de traballo para facilitar periódicas visitas a seu domicilio, concesións de permisos periódicos, subvención do desprazamento dos seus familiares, etc.

No suposto de non chegarse 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 orixen por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tais os de viaxe, cais gastos correrán a cargo do empresario.

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

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

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

En caso de que o desprazamento sexa fora da Península Ibérica, esta compensación será o 50% da dieta diaria establecida en Convenio.

Nos supostos de desprazamento xerárase o dereito, ademais da totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñesen percibindo, as dietas e gastos de viaxe que proceda.

Si por necesidade ou comenencia da empresa tivese o traballador que desprazarse a prestar a súa labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá estar dentro da xornada establecida.

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

#### ART.º 27º TRASLADOS

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

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen, ou ben por contratación referida á actividade empresarial, a empresa poderá, dacordo co traballador, proceder ao traslado do mesmo a un centro de traballo distinto do mesmo con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador será preavisado, ó menos 30 días de antelación por escrito.

Neste suposto devengarase os gastos da viaxe do traballador e a súa familia, os gastos de traslado de mobles e enseres, e cinco dietas por cada persoa que viaxe dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

No caso de traslado a distancia superior a 200 Qm os traballadores trasladados percibirán unha compensación equivalente ó 5% das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria no momento de realizarse o cambio de centro, outro 5% das mesmas ó comenzo o segundo ano de traslado, e o mesmo porcentaxe ó comenzo do terceiro ano de traslado. As compensacións calcularanse sobre a base inicial.

No caso de traslado fora da Península Ibérica, os traballadores trasladados percibirán unha compensación equivalente ó 10% das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria no momento de realizarse o cambio de centro, outro 10% das mesmas ó comenzo o segundo ano de traslado, e o mesmo porcentaxe ó comenzo do tercer ano de traslado. As compensacións calcularanse sobre a base inicial.

## CAPÍTULO V TEMPO DE TRABALLO

### ART.º 28 XORNADA E HORARIO DE TRABALLO

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

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

Dita xornada normal será computada en consideración ao inicio da labor no posto de traballo é finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída na factoría.

Todas as empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente a súa xornada laboral de luns a venres, con excepción de aquelas que tiveran establecida a xornada continuada de luns a sábado.

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

### ART.º 29º FESTIVOS

Para o ano 2.009, 2.010 e 2.011 establécese como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no Boletín oficial do Estado, no diario oficial de Galicia e no Boletín oficial da provincia de Pontevedra. Estarase en todo momento ó disposto pola Autoridade laboral.

### ART. 30 CALENDARIO LABORAL E VACACIÓNS

As vacacións serán de 22 días laborais, e se disfrutarán entre o 15 de xuño e o 15 de setembro tendo en conta o previsto no presente artigo. O empresario poderá excluír como período vacacional o que coincida coa maior actividade produtiva estacional na empresa, previo acordo cos representantes legais dos traballadores/as, ou cos propios traballadores/as de non existir representación. En todo caso, garantirase como mínimo, a todos os traballadores 25 días laborais de descanso ao ano, incluídas as vacacións para o 2009. A comisión paritaria establecerá, unha vez publicado no Diario Oficial de Galicia o calendario oficial para cada ano, o número de días de descanso para os vindeiros anos no convenio.

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

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa, alomenos con dous meses de antelación ao seu disfrute, e, en todo caso antes do 15 de xuño, para o seu coñecemento polos traballadores/as. Os días 24 e 31 de decembro terán consideración de non laborais.

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

Se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa se vira obrigada a paralizar a produción, ven por avarias ou por falla de materias primas, orixinado todo elo por forza maior, a empresa poderá determinar a data do período de vacacións previo acordo cos representantes legais dos traballadores/as.



O abono das mesmas realizarase ao seu inicio, e será o promedio obtido polo traballador en salarios, primas e anti-  
güidade nos tres meses anteriores traballados.

Todo o persoal que antes ou durante o periodo de vaca-  
cións esté en situación de Incapacidade Temporal, terá dereito  
o disfrute das mesmas ou da parte pendente, sempre que  
cause alta antes do termo do ano natural correspondente.

Os excesos de xornada, como días de exclusivo dereito  
obrigatorio para o traballador, terán que disfrutarse conforme  
o acordo colectivo de calendario laboral. No caso de non exis-  
tir calendario pactado colectivamente, o traballador podera  
solicitar disfrutalos comunicándollo a empresa cunha antela-  
ción mínima de 15 días naturais.

As datas de disfrute destes días soamente poderá ser dene-  
gada por causa de forza maior ou productiva debidamente  
xustificable e verificable, ou cando as solicitudes superen o  
15% da plantilla en activo da empresa; no caso de ata 10 tra-  
balladores, o límite será de un traballador.

## CAPÍTULO VI LICENCIAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS

### ART.º 31º LICENCIAS

O traballador, previo aviso e xustificación, terá dereito a  
permisos con dereito a remuneración durante o tempo e os su-  
postos seguintes:

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traba-  
llador/a.
- b) Tres días laborais en caso de nacemento dun fillo/a  
(adopción ou acollemento).
- c) Quince días naturais no suposto de falecemento de con-  
xugue ou fillos.
- c1) Cinco días naturais no suposto de falecemento de pais.
- d) Dos días naturais no suposto de falecemento de irmáns,  
netos, avos, avós políticos, pais políticos, fillos políticos  
e irmáns políticos.
- e) Dous días naturais no caso de enfermidade grave do  
conxugue, pais, fillos, abos, irmáns, netos e pais políti-  
cos, circunstancia que deberá ser xustificada fehacemen-  
tamente.
- f) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.
- g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta  
médica de especialistas da seguridade social, cando  
coincidindo o horario de consulta co do traballo se  
prescriba dita consulta polo facultativo de menciña  
xeral, debendo presentar o traballador ó empresario o  
volante xustificativo da referida prescripción médica.  
Nos demais casos ata o límite de 22 horas ó ano.
- h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun  
deber inescusable de carácter público ou persoal.  
Cando conste nunha norma legal ou convencional un  
período determinado, estarase ó que dispoña en canto á  
duración da ausencia e a súa compensación económica.
- i) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou ir-  
máns.
- j) Un día natural en caso de falecemento de tíos en grao  
de consanguinidade co traballador.

Nos supostos d) e e), si o traballador necesítase facer un  
desprazamento fora de Galicia, concederánselle dous días na-  
turais máis.

No caso de necesidade, previo aviso e xustificación, as em-  
presas deberán conceder un permiso sen retribuír ate un perí-  
odo de dez días naturais por razón de desprazamento en caso  
de enfermidade grave de parentes ate 2º grao de consanguini-  
dade ou afinidade.

Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplica-  
ción para as parellas de feito fehacientemente acreditadas e  
inscritas no rexistro público correspondentes.

### ART.º 32º SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

A suspensión afectará, en aplicación ó apartado 1. D) do  
estatuto dos traballadores; ós seguintes supostos:

Maternidade: Risco durante o embarazo da muller traba-  
lladora e adopción ou acollida preadoptivo ou permanente de  
menores de 6 anos.

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

### ART.º 33º REDUCCIÓN 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, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que  
poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade,  
poderá substituír este dereito por unha redución da súa xor-  
nada normal nunha hora coa mesma finalidade.

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

b) Redución da xornada por garda legal de menores e ou-  
tros supostos:

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

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do cuidado  
directo dun familiar, ate o segundo grao de consanguinidade  
ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermi-  
dade que non poida valerse por si mesmo e que non desempe-  
ñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente aparta-  
do constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes  
ou mulleres. No obstante, si dous ou máis traballadores da  
mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeto cau-  
sante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultaneo  
por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria ea determinación do período de dis-  
frute do periodo de lactancia e da redución da xornada pre-  
vistas nos parágrafos anteriores corresponderá o traba-  
llador/a, dentro da xornada ordinaria. O traballador/a deberá  
preavisar ó empresario con 15 días de antelación a data no  
que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

### ART.º 34º EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FILLOS E FAMILIARES

Os traballadores/as cunha antigüidade na empresa de alo-  
menos un ano, terán dereito a que se lle recoñeza a posibilida-  
de de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non  
menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito so pode-  
rá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a si tras-  
curriron catro anos da anterior excedencia..

Os traballadores/as terán dereito a un período de exceden-  
cia non superior a tres anos para atender o coidado de cada  
fillo, tanto en canto non sexa por natureza, como por adop-  
ción, ou no supostos de acollemento, tanto permanente como  
preadoptivo, a contar dende data de nacemento ou, no seu  
caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non supe-  
rior a un ano, os traballadores/as para atender un coidado  
dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afini-  
dade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non

poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retributiva.

Dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, si dous ou mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

O período no que o traballador permaneza na situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

#### ART.º 35º EXCEDENCIAS

##### 1. EXCEDENCIA FORZOSA

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

##### 2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador cunha antigüidade na empresa de alomenos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador si transcurrirón catro anos dende o final da anterior excedencia.

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

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

A incorporación ó posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores cun mes de antelación á data de finalización do disfrute da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a acusar recibo do escrito.

Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador/a nas mesmas condicións que reían no momento da iniciación da excedencia

#### ART.º 36º XUBILACIÓN PARCIAL

1. Ó amparo do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñécese ós traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade, que non poderá ser inferior a establecida póla lei en cada momento.
2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses da 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 6 meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordó coa parte solicitante, aplicando o principio de igualdade entre traballadores eventuais e indefinidos e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancia entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de 30 días.

3. A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa. Indacando a empresa poida optar por retribuir sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen perxuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

1. Con trinta anos ou mais de antigüidade na empresa, recoñécese unha dispensa absoluta do traballo.
2. Con vinte anos de antigüidade na empresa e ate trinta, recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.
3. Con dez anos de antigüidade na empresa e até 20, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.
4. Todo esto sin perxuízo do acordo ó que poidan chegar o traballador ou traballadora e a empresa.
5. Até que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do E.T.

#### ART.º 37º XUBILACIÓN ANTICIPADA

As empresas e traballadores poderán pactar, previa existencia de común acordo por ambas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, debendo as empresas cubrir ditas vacantes con traballadores desempregados ou inscritos na oficina de emprego como tales.

#### ART.º 38º XUBILACIÓN FORZOSA

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa ós 65 anos de idade, salvo pacto individual en contrario dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

### CAPÍTULO VII SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL

#### ART.º 39º SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO

No prazo máximo de tres meses a partir da sinatura do Convenio crearase unha comisión sectorial interprofesional de prevención de riscos laborais con carácter de paritaria, estará integrada por representantes designados polas asociacións empresariais participantes neste convenio e polos sindicatos, en número de doce membros, seis pola parte empresarial e seis polos sindicatos. Dita comisión terá, entre outras funcións:

- 1) Promover entre os empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste convenio unha adecuada formación e información en temas de prevención de riscos no traballo e concretamente a de dar a coñecer a empresas e traballadores o funcionamento dos Comités de Seguridade e Saúde e dos Delegados de Prevención.
- 2) Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mútuas de accidentes e as propias empresas con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais mais comúns no sector.
- 3) Propoñer e preveer as medidas técnicas.

En orde a designación dos Servizos de Prevención, Delegados de Prevención e Comités de Seguridade e Saúde, estarase ó que tal efecto dispón a lei 31/95 de 8 de Novembro.

Nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos centros de traballo nos que presten servizos traballadores de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orden á prevención de riscos e información sobre os mesmos en xeral, a cuanto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénicas sanitarias.

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

As empresas que teñan mais de 50 traballadores ós tres meses da sinatura do Convenio terán que ter pactado un regulamento de funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde que, como mínimo, constará dos seguintes puntos:

- a) Obxecto
  - b) Organización
  - c) Comité de Seguridade e saúde ( artigo 38 L.P.R.L.)
  - d) Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde.
  - e) Reunións
  - f) Convocatorias de Reunións
  - g) Redacción de actas de Reunións
  - h) Difusión
  - i) Informar e presentar polo responsables técnicos de prevención da empresa
  - j) Participantes
- 5) As organizacións que asinan este Convenio acordan recomendar a formación presencial en materia de prevención de riscos laborais para traballadores/as delegados/as de prevención e traballadores/as designados.

A formación realizárase preferentemente dentro da xornada laboral ( art.. 19 L.P.R.L.)-

Sempre que non sexa posible a aplicación deste artigo o tempo invertido fora da xornada compensarase con descanso na sema inmediata seguinte.

Unha vez elixidos os Delegados de Prevención e previa comunicación á empresa, esta terá tres meses para darlle a formación básica establecida no artigo 35 do R.S.P.

#### PROTECCIÓN Á MATERNIDADE

No caso de embarazo, terase que estar as seguintes normas:

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

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do Médico do Servicio Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos: O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas normas e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ate o momento no

que o estado da saúde da traballadora permita a súa reincorporación ó anterior posto. No suposto de que, aínda aplicando as normas xeradas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ó seu encadramento profesional, se ben conservará o dereito ó conxunto das retribucións do seu posto de orixe, ou ben acollerse ao artigo 33 do presente convenio ( suspensión con reserva do seu posto de traballo ).

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

#### ART.º 40 REGLAMENTO DOS COMITÉS DE SEGURIDADE E SAUDE LABORAL

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

#### ART.º 41º VIXILANCIA DA SAUDE E RECOÑECIMENTOS

O empresario garantirá os traballadores/as ó seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en funcións dos riscos inherentes ó seu traballo. Esta vixilancia deberase axustar ó cumprimento do artigo 22 da L.P.R.L. e o cumprimento do artigo 37.3 do R.S.P., Real Decreto 39/1997 no referente á vixilancia da saúde en intervalos periódicos.

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

Os recoñecementos médicos xerais non serán necesarios nos casos no que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xerais correspondentes ó ano natural.

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

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

Este recoñecemento médico será realizado polo Gabinete Técnico Provincial Servicio Social de hixiene e Seguridade no Traballo de Rande ou outro Centro Asistencial similar.

#### ART.º 42º PRENDAS DE TRABALLO

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

O persoal obreiro percibirá dous buzos cada ano, e si 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.

En relación co 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. E sempre que tal 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. Exercitando este dereito polo empregado, dita prenda será de uso obrigatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algunha labours 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.



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

Ós porteiros, vixiantes, gardas, conserxes e chóferes se proporcionaráselles cada ano uniforme, calzado e prendas de abrigo e impermeables.

O traballador que realice a súa labora con gafas graduadas, o empresario terá que proporcionarlle unhas, sempre que en razón o traballo que realice sufriran deterioro.

Si o traballador necesitara cristais correctores, proporcionaráselle gafas protectoras coa adecuada graduación óptica.

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

#### ART.º 43º CAPACIDADE DISMINUÍDA

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

#### ART.º 44º COBERTURA DE CONTINXENCIAS PROFESIONAIS

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

### CAPÍTULO VIII

#### PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIÓNS, E INDEMNIZACIÓNS)

##### ART.º 45º SALARIOS

O incremento do ano 2009 será o IPC do ano 2008 máis 1,10 (2,5), para o ano 2010 será o IPC do ano 2009 máis 1,5; e para o ano 2011 o IPC do ano 2010 máis 1,25. No suposto de que o IPC fose negativo, éste non será computable a efectos de fixar o incremento salarial do convenio. Rematado o último ano de vixencia do convenio, aplicarase cláusula de revisión salarial nos termos previstos no convenio actual.

Respetaránse as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador.

##### ART.º 46. REVISIÓN SALARIAL

Se a 31 de Decembro do ano 2011 o IPC real de devandito ano superase o IPC real de 2.010 efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariales do ano 2.012.

##### ART.º 47º PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS: CONCEPTO

- 1) Considerarase salario á 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 o xeito

de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

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

##### ART.º 48º 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: e a parte da retribución do traballador fixada con carácter básico por unidade de tempo.
  - b) Complementos persoais: son aqueles que se derivan das condicións persoais do traballador e que non fosen valoradas ó fixar o salario base, taes como antigüidade, idiomas, etc.
  - c) Complemento de posto de traballo: son aquelas cantidades que leva percibido o traballador en razón das características do posto de traballo ou do xeito de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción distinta do traballo corrente, taes como nocturnidade, tóxicos, penosos, etc.

Estos complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da 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, taes como primas, 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 aboarán unha en Xullo e outra en Decembro.

O importe das gratificacións extraordinarias para o persoal que, en razóns da súa permanencia na empresa, non teña dereito á totalidade da súa cuantía, será prorrateado según as normas seguintes:

- A) O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural, devengará a gratificación en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.
  - B) O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial, devengará gratificacións extraordinarias no importe correspondente ó tempo efectivamente traballado.
  - f) Melloras voluntarias: o réxime das melloras voluntarias rexirase polo prevenido 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 responda a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

- Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida ou accidente.
- As prestacións e seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.

- As indemnizacións ou suplidos por gastos que fosen realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tais como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaxe e locomoción, pluses de transporte e distancia, e aquelas de aluguer ou custe de vivenda que viñesen percibindo os traballadores.
  - As indemnizacións por ceses, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despido e accidente de traballo e enfermidade profesional.
- 4) Os complementos de salarios terán a consideración que as partes lle otorgen, e no suposto de dúbida, no que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no apartado 2, e sen que en ningún caso se poida calificar como salario base.
  - 5) As empresas mediante acordo cos representantes dos traballadores, incluídas no ámbito de aplicación do presente acordo poderán establecer sistemas de abono do salario anual de xeito prorrateado en doce mensuralidades.

#### ARTº 49º TÁBOA SALARIAL

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

#### ARTº 50º DEVENGO DO SALARIO

1. O salario base devengarase durante tódolos días naturais polos importes que, para cada categoría ou nivel figuren na táboa salarial.
2. Os pluses salariais do Convenio, devengarase por tódolos días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría ou nivel fíxense na táboa de percepcións económicas.
3. Os pluses extrasalariais do Convenio devengarase por tódolos días de asistencia ó traballo polos importes que, para cada categoría ou nivel na táboa de percepcións económicas.
4. As Pagas Extraordinarias devengarase por días naturais da seguinte maneira:
  - a) Paga de Xullo: 1 de Xaneiro a 30 de Xuño.
  - b) Paga de Nadal: 1 de Xullo a 30 de Decembro.
5. Nas Táboas de percepcións económicas farase figurar para cada categoría ou nivel o salario anual correspondente.

#### ARTº 51º PAGO DO SALARIO

A liquidación mensual das retribucións determinarase en base á mensualidade de 30 días para todo o persoal tanto de taller como 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 nos caes a cantía non será superior ó 80% das cantidades devengadas.

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

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

O traballador deberá facilitar a empresa, ó tempo do seu ingreso ou incorporación á mesma o seu número de identificación fiscal “N.I.F.”, de conformidade coa normativa aplicable ó respecto.

#### ARTº 52º SAIDAS, DIETAS E VIAXES.

“Tódolos traballadores que por necesidade da industria e por orden do empresario teñan que efectuar viaxe ou desprazamento que lle impida realizar comidas ou pernoctacións no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:

Ano 2009:

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

Para os anos 2010 e 2011 o incremento será o IPC real do ano anterior non sendo de aplicación os supostos de IPC negativo.

Si por circunstancias especiais os gastos orixinados sobrepasan o importe das dietas, o exceso deberá ser aboado pola empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador.

Cando o traballador, por necesidades da empresa e a requerimento desta e aceptación voluntaria de aquel, tuvese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, aboaráselle, durante o ano 2.009 a cantidade de 0,28 € por quilómetro. Para os anos 2.010 e 2.011 estes valores incrementaranse no IPC real do ano anterior, non sendo de aplicación os supostos de IPC negativo.

#### ARTº 53. PLUS POR TRABALLOS ESPECIAIS

Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou perigosidade, terán dereito á correspondente bonificación. A determinación ou calificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, farase por acordo entre o empresario e a representación legal dos traballadores. No caso de desacordo, decidirá a autoridade xudicial.

A expresada bonificación establécese así para o ano 2.009

Cando se produce un só suposto: 0.53€/hora.

Si se producirá dous ou mais supostos: 0.83€/hora.

Para o ano 2010 estas cantidades incrementaranse na porcentaxe do IPC real do ano anterior máis o 1,5% e para o ano 2011 o incremento será o IPC real do ano anterior máis o 1,25%.

#### ARTº 54º PLUS XEFE DE EQUIPO

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

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

O 20% figurará como concepto en nómina como plus de xefe de equipa.

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

#### ARTº 55º ANTIGUIDADE

Os contratos realizados ou que se convirten en indefinidos a partir do 31 de Decembro de 1.999 non devengarán antiguidade.

O Complemento de Antiguidade Consolidado ( C.A.C. ) terá o mesmo incremento que se pacte para o salario base.No

anexo II reflexaranse os importes correspondentes a este complemento.

#### ARTº 56º GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado por este Convenio Colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de Xullo e Nadal na cuantía cada unha delas, de 30 días de salario base mais complemento de antigüidade consolidado, no seu caso, calculadas sobre as táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ó tempo traballado, prorrateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se otorgan. A paga correspondente ó primeiro semestre aboarase entre os días 10 e 25 de Xullo. Polo que respecta á do segundo semestre será aboada entre os 10 e o 20 de Nadal.

#### ARTº 57º BAIIXAS POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE

A prestación por incapacidade temporal derivada de accidente laboral, complementarase ó cen por cen da base reguladora correspondente dende o primeiro día de baixa.

Nos contratos por obra ou servizo sen data de finalización determinada, si o accidentado lle fora rescindido o seu contrato durante a situación de I.T, a empresa complementarase ata o 100% da base de cotización ata a data de alta médica, cun máximo de tres meses dende a finalización do contrato.

No caso de I.T. con hospitalización, o traballador/a percibirá o “cen por cen” da base reguladora correspondente, dende o primeiro día de hospitalización ata o alta médica, cun máximo de 3 meses dende que finaliza o internamento hospitalario.

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

#### ARTº 58º TRABALLO NOCTURNO, DOMINGOS E FESTIVOS

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 06 horas da mañá.

Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Esta bonificación comprenderá asemesmo a parte correspondente a festivos e fin de semán no que o traballador/a realizara o traballo nocturno. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, lles corresponda.

Sen perxuízo do regulado no artigo 28 deste Convenio os traballadores/as que realicen xornadas de traballo en Domingos e Festivos polas características dos seus traballos percibirán un incremento do 25% sobre todos os conceptos económicos percibidos polo traballador na súa xornada normal sen perxuízo do descanso semanal compensatorio regulamentario

#### ARTº 59º HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego as partes asinantes do presente Convenio, acordan a comenencia de reducir ó mínimo indispensables as horas extraordinarias de acordo ós seguintes criterios:

- A) Horas extraordinarias habituais: supresión.
- B) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tais as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materias primas: realización
- C) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tais as necesarias por períodos de punta de produción, pedidos imprevistos ou outras circunstancias de carácter estrutural deriva-

das da natureza da actividade da que se trate, o mantemento. Todo elo, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na Lei.

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

A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores rexistrárase día a día e totalízase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ó traballador no parte correspondente.

Establécese como valor mínimo das horas extraordinarias para cada categoría profesional ou nivel salarial o establecido no anexo I deste Convenio que representa un incremento do 2,5% sobre o valor anterior. Aqueles traballadores que veñan percibindo valores ou cantidades superiores incrementaránse-lles no 2,5 % para o ano 2.009. Para o ano 2010 o incremento será o do IPC real do ano anterior máis o 1,5% e para o ano 2011 o incremento será o IPC real do ano anterior máis o 1,25%.

As horas extraordinarias que se traballen de dez da noite á seis da mañá aboarase cun 25% de recargo.

#### ARTº 60º CLÁUSULA DE DESCOLGUE

Os compromisos en materia salarial contidos no presente Convenio non serán de aplicación por aquelas empresas que acrediten descensos, en termos reais, da facturación e dos resultados dos últimos exercicios, correspondendo en tal suposto o mantemento retributivo do Convenio anterior.

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

A dirección da empresa, deberá comunicar por escrito á representación dos traballadores, e a Comisión Paritaria do Convenio a vontade de acollerse á Cláusula de Descolgue, antes dos 15 días seguintes á publicación do presente Convenio Colectivo no Boletín Oficial da Provincia.

No prazo máximo dos 30 días seguintes á comunicación anterior, a Dirección da empresa, entregará ós representantes dos traballadores, a documentación acreditativa fehaciente, documentación que, como mínimo, comprenderá:

- 1/ Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude e unha previsión do que pose supoñer para a empresa ese ano de descolgue,
- 2/ Balance e conta de resultados dos dous últimos exercicios económicos,
- 3/ A empresa, si o considera determinante poderá aportar datos sobre a súa situación financeira, productiva, comercial e de cotización á Seguridade Social e I.R.P.F.

A vista da documentación aportada, si no prazo dos dez días seguintes a súa recepción polos representantes dos traballadores, non se acadase un acordo, remitirase á Comisión Paritaria, a indicada documentación.

A Comisión paritaria, no prazo de dez días hábiles deberá resolver a cuestión prantexada.

Si a Comisión Paritaria non dictara resolución no prazo indicado, procederáse conforme ó previsto no sistema de arbitraje A.G.A. I do 4 de Marzo do 1.992, asumindo as partes asinantes do presente Convenio, o sometimento expreso a dito sistema, polo simple feito da indicada remisión sin necesidade de ulterior sometimento ou aprobación.

Nas empresas en que non exista representación legal dos traballadores, a Dirección comunicará dita petición de descolgue á Comisión Paritaria, procedéndose conforme se determina nos apartados B, D e E, anteriores.



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

### CAPÍTULO IX ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

#### ARTº 61º DEFINICIÓN E PRINCIPIOS XERAIS

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

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

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

A representación legal dos traballadores velará porque o exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente.

#### ARTº 62º PRODUCTIVIDADE

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa o 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/as.

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

Si se aplicase algún sistema de control de tempos, calquera que sexa o incentivo que se aplique deberá axustarse ó pactado na empresa cos representantes dos traballadores/as e ó indicado nos apartados seguintes:

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

Actividade normal: A actividade normal de traballo é a desenvolvida polo operario medio, que actúa baixo unha dirección competente pero sen estímulo dun sistema de remuneración ou rendemento e sen coacción algunha, isto é, a cantidade de traballo prestado por un obreiro capacitado e ambientado o posto de traballo, desenvolvendo unha actividade mínima normal equivalente a 4.8 Qm/ hora andando, que foi determinado por un correcto cronometraxe.

Actividade Media: é a actividade que corresponde a 120 unidades centesimais, 70 puntos Bedaux ou equivalente.

Actividade Óptima: considérase actividade óptima a que pode desenvolver un productivo activo, adestrado no traballo, que logra acadar con seguridade o nivel de calidade e precisión fixado para a tarefa encomendada. Esta actividade está

valorada en 133 unidades centesimais, 80 puntos Bedaux ou equivalente.

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

Respetarase as condicións mais beneficiosas que veñan disfrutando por este concepto.

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

- a) Novas tecnoloxías: Cando nunha empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supoñer novas modificacións, o persoal afectado por estes deberán ter un período de formación ou adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicado ós representantes dos traballadores/as cun prazo suficiente para poder analizar e prever as consecuencias en relación con : emprego, saúde laboral e formación.
- b) Revisión de valores: Os tempos reais de cada empresa poderanse modificar sempre que concurran algún dos casos seguintes:
  - 1) Mecanización
  - 2) Mellora das instalacións que faciliten a realización dos traballos
  - 3) Cambios de métodos operacionais distintos dos descritos no sistema anterior de traballo
  - 4) Cando exista un erro de cálculo numérico ou matemático.
  - 5) Cando o traballo sexa de primeira serie.

Crearase unha Comisión técnica paritaria de produtividade, que estará integrada polas partes asinantes do Convenio e que terá , entre outras funcións:

- 1) Promover entre empresarios e persoal do sector do Metal comprendidos neste Convenio unha adecuada información en temas de Productividade.
- 2) Coñecer e fomentar os estudos realizados a tódolos niveis, e en tódolos subsectores neste ámbito, viabilidade da súa aplicación.

Os representantes legais dos traballadores e traballadoras terán as competencias previstas no artigo 64. 4 d do Estatuto dos Traballadores.

### CAPÍTULO X DISPOSICIÓNS VARIOS

#### ARTº 63º SEGURO COLECTIVO

As empresas deberán concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras ó seu cargo, durante a vixencia do presente Convenio, mediante pólizas que cubran, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, as seguintes indemnizacións, quedando excluídos da obriga de aseguramento os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas

- Accidente Laboral ou Común con resultado de Morte: 24.000
- Accidente Laboral ou Común con resultado de Invalidez Permanente Total, Absoluta ou Gran Invalidez: 28.000 €.

A repercusión na cobertura da póliza pola diferenza do incremento que se produce entenderase con efectos a partires de 30 días despois da sinatura do presente Convenio. O traballador facilitará o nome do beneficiario.

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

Unha copia da póliza insertarase no taboeiro de anuncios das empresas.

## CAPÍTULO XI CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

### ARTº 64º CÓDIGO DE CONDUCTA

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

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan un incumplimento contratual dos seus deberes laborais, dacordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa, no uso da facultade dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.

A sancións das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. O 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 poderase dilatar até 60 días despois da data da súa imposición.

### ARTº 65º GRADUACIÓN DAS FALTAS

Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en atención a súa transcendencia ou intención en : Leve, Grave e Moi Grave.

#### ARTº 66º FALTAS LEVES

Consideraranse faltas Leves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo de até tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada dun día ó traballo no período dun mes.
- c) 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 podelo facer.
- d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sin causa xustificada por períodos breves de tempo, si como consecuencia delo se ocasionase perxucio de algunha consideración nas persoas ou nas cousas.
- e) Os deterioros leves na conservación o no mantemento das equipas e material de traballo dos que se fose responsable.
- f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
- g) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poideran ocasionar algún tipo de conflito ou perxucio á empresa.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teña incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumplimento de prescipcións, ordes ou madatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten perxucios ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A inasistencia ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sin a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

#### ARTº 67º FALTAS GRAVES

Consideraranse Faltas Graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en mais de tres ocasións nun período dun mes.

- b) A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ó relevo dun compañeiro ou si como consecuencia da inasistencia se ocasionase perxucio dalgunha consideración á empresa.
- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tuvesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos ou distracción de calquer índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con elo, un perxucio ó desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas das que se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que elo ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente tuvese mediado a oportuna advertencia por parte da empresa.
- g) Suplantar a outro traballador, alterando rexistros ou controis de entrada ou saída do traballo.
- h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que de elo non se derive perxucio grave para as persoas ou as cousas.
- i) A realización sin previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos úteis, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, incluso forá da xornada de traballo.
- j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) anque sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
- k) Calqueira atentado contra da liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falla de respecto a intimidade ou dignidade das persoas.
- l) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

#### ARTº 68º FALTAS MUI GRAVES

Consideraranse como Faltas mui Graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en mais de dez ocasións durante o período dun mes ou mais de vinte nun ano.
- b) A inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando atopándose en baixa o traballador por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calqueira índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta mui grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
- e) O abandono do servizo ou posto de traballo sin causa xustificada aínda por breve tempo, si a consecuencia do mesmo se ocasionase un perxucio considerable á empresa ou ós compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
- f) A habitualidade na embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas, si supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas do desempeño das funcións.
- g) O quebrantamento ou violación de segredos de obriga-da confidencialidade da empresa.

- h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares destes, así como ós seus compañeiros de traballo, provedores e clientes da empresa.
- k) A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.
- l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, si implicase perxuício notorio á empresa ou ós seus compañeiros de traballo, salvo que sexan debidos a abuso de autoridade.
- Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por Directivos, Xefes ou Mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con perxuício para o traballador.
- m) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitando dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables por súa situación persoal ou laboral.

#### ARTº 69º RÉXIME DE SANCIÓNS.—SANCIÓNS

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

- a) Por Faltas Leves:  
Amonestación por escrito
- b) Por Faltas Graves:  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días
- c) Por faltas moi Graves:  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.  
Despido.

#### ARTº 70º PRESCRIPCIÓN:

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

- Faltas Leves: 10 días.  
Faltas Graves: 20 días.  
Faltas Mui Graves: 60 días

A prescripción das faltas sinaladas comenará a contar a partes da data en que a empresa tuvo coñecemento da súa comisión e, en todo caso ós seis meses de terse cometido.

### CAPÍTULO XII DEREITOS SINDICAIS, FORMACIÓN

#### ARTº 71º ACCIÓN SINDICAL

Sen perxuício do disposto na Lexislación vixente, os traballadores disfrutarán das seguintes garantías sindicais:

As empresas darán conta das novas contratacións que realicen ós representantes legais dos traballadores, si existen.

En tódalas empresas con representación sindical aquelas estarán obrigadas a ter un taboeiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto a inserción da mesma estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores.

Previa existencia de común acordo entre as empresas, sindicatos e representantes dos traballadores (Comités ou Delegados) poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante, cando a plantilla daquela fose superior a 31 traballadores.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, as empresas facilitarán o

exercicio de reunións informativas forá da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun creto de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, dacordo coa seguinte escala:

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

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

Para as empresas de máis de 50 traballadores e traballadoras, a comunicación establecida no artigo 65 por comisión de faltas graves ou moi graves realizarase, tamén, á Central Sindical a que pertence o traballador/a, sempre que a empresa teña constancia fehaciente de dita pertenza e que dita Central Sindical teña representación na empresa e sexa unha das asinantes deste Convenio.

#### ARTº 72º FORMACIÓN

Cada traballador poderá asistir ós cursos de formación xeral por el decididos. Previa xustificación da súa matrícula a empresa facilitará, na medida do posible, as quendas de traballo máis adecuadas para a realización de ditos estudos.

#### ARTº 73º FORMACIÓN PROFESIONAL

As empresas colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para o persoal, según o Acordo de Formación Continua, sendo as Organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver dita función.

Aos traballadores e traballadoras que participen en cursos de Formación Continua teráselles en conta estes ós efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

### CAPÍTULO XIII COMISIÓN PARITARIA

#### ARTº 74º COMISIÓN PARITARIA E DE VIXIANCIA

Establecese a Comisión Mixta Paritaria do Convenio como Órgano de interpretación, conciliación, vixiancia do seu cumprimento e restructuración do sector

A Comisión estará integrada polos seguintes membros:

Un presidente, o da Comisión Negociadora do Convenio.

Seis Vocais pola representación sindical asinante do Convenio

Seis vocais pola representación empresarial.

Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do Convenio, sen perxuício das normas xerais de procedemento administrativo e procesais a Comisión Mixta Paritaria poderá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do Convenio, así como en todas aquelas cuestións sociolaborais que podan afectar ó sector, entre outras estudar a posibilidade de disgregar subsectores deste Convenio para negociarlos independentemente, xa sexa no ámbito provincial ou galego ou tamén na negociación dun Convenio Galego do Metal

A Comisión Mixta Paritaria reunirse con carácter ordinario a primeira quincena de cada trimestre a partir da sinatura do Convenio, e con carácter extraordinario a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo de 72 horas.

### DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

A data tope para o abono de atrasos salariais será con carácter xeral o 31 de Xaneiro de 2010. De maneira excepcional, esta data tope prolongarase hata o día 28 de febreiro de 2010 para aquelas empresas que aleguen a imposibilidade de abono dos mesmos, por causas xustificadas e verificables polos re-



presentantes dos traballadores/as ou pola comisión paritaria do convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

As partes asinantes deste Convenio foron:

Pola representación Empresarial:

ASIME: Asociación de Industriais Metalúrgicos

A.T.R.A.: Asociación Autónoma de Empresarios de talleres de Reparación de Vehículos da Provincia de Pontevedra.

FECA: Federación de Empresarios de la Comarca de Arousa.

Pola representación dos traballadores e traballadoras:

U.G.T.: Unión General de Trabajadores

CC.OO: Comisiones Obreras

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

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

Neste senso este Convenio Colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galiza e publicarase do mesmo xeito no B.O.P.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

##### REGULACIÓN DA CONTRATACIÓN NO SECTOR NAVAL

As partes asinantes do convenio constatan as dificultades especiais de acceso á estabilidade do emprego no ámbito de empresas auxiliares do naval por mor da oscilación de traballo derivada das necesidades e encomendas das diversas empresas principais. O que produce a utilización extensiva dos contratos temporais, e en especial, do de obra e servizo determinado.

Xa que logo, amosan a súa preocupación pola rotación á que se ven sometidos os traballadores e traballadoras afectados e a súa vontade de artellar mecanismos que lles aporten certas garantías de ocupación efectiva. Establécese como contido obrigacional un mecanismo denominado Bolsa de Emprego no Subsector da Naval.

Dito mecanismo baséase en tres pilares: profesionalidade, preferencia do emprego e compromiso das empresas principais.

Condicionado na súa efectividade práctica á adhesión das empresas do subsector implica a elaboración dunha lista de traballadores e traballadoras con profesionalidade recoñecida por cada categoría profesional. Entenderase que existe profesionalidade cando a persoa afectada acredite unha experiencia na categoría de alomenos 12 meses. Así mesmo, cada empresa principal elaborará, previa negociación co seu comité de empresa e os representantes das empresas auxiliares, e consultada a comisión paritaria do convenio provincial do metal, a súa propia lista.

Agás que existan causas obxectivas oportunamente consultadas á representación unitaria, as empresas auxiliares que deban contratar temporalmente persoal por mor da obtención

dunha parte da actividade da empresa principal deben contratar preferentemente, a primeira persoa da lista, e logo segunda e así sucesivamente, ata rematar as persoas incluídas na mesma, tendo preferencia o's traballadores e traballadoras da lista correspondente a cada empresa principal e recorréndose no seu defecto á lista subsectorial.

A cobertura legal do sistema debullado neste precepto condiciónase na súa vixencia á sucesiva adhesión das empresas principais do naval e producirase mediante acordo da empresa ao amparo do art. 85.1 ET.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

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

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

As empresas auxiliares e complementarias do Sector naval aplicarán o Acordo de 7 de Xuño de 1.999 que regula os pluses por traballos especiais. A Comisión Paritaria de Seguimento á que se fai referencia no citado Acordo constituirase no prazo máximo de tres meses a partir da sinatura do Convenio, para estudar as dúbidas xurdidas na súa aplicación.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA

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

**ANEXO I  
TABLA SALARIAL 2009**

Grupo Profesional	Salario / mes 2009	Salario / año	Compensación eventualidad por mes trabaj.	Valor hora extra
<b>GRUPO 1</b>				
<b>A</b> Ingenieros y Licenciados	2.120,11	29.681,54	137,41	28,24
<b>GRUPO 2</b>				
<b>A</b> Perito con responsabilidad	1.929,11	27.007,56	125,04	25,58
Ingenieros y Técnicos Industriales	1.929,11	27.007,56	125,04	25,58
<b>B</b> Jefe de 1ª Técnico de Laboratorio	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
Jefe de Taller	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
Jefe de 1ª Organización	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
Jefe de 1ª Administrativo	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
<b>GRUPO 3</b>				
<b>A</b> Delineante Proyectista	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
Jefe de 2ª Organización	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
Jefe de 2ª	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
Graduados Sociales	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
<b>B</b> Maestros Industriales	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
Maestro de Taller	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
Contraaestre	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
Jefe de 2ª Técnico Laboratorio	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
<b>GRUPO 4</b>				
<b>A</b> Encargado	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
Analista de 1ª	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
Técnico de Organización de 1ª	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
Oficial de 1ª Administrativo	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
Delineante de 1ª	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
<b>B</b> Viajante	1.305,89	18.282,47	84,64	16,88
Practicantes	1.305,89	18.282,47	84,64	16,88

Grupo Profesional	Salario / mes 2009	Salario / año	Compensación eventualidad por mes trabaj.	Valor hora extra
<b>GRUPO 5</b>				
<b>A</b> Oficial de 1ª Taller	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
Oficial de 2ª Taller	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
Técnico de Organización de 2ª	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
Oficial de 2ª administrativo	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
Delineante de 2ª	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
<b>B</b> Analista de 2ª	1.174,34	16.440,80	76,11	15,04
Chofer de Camión	1.174,34	16.440,80	76,11	15,04
Capataz de Especialistas	1.174,34	16.440,80	76,11	15,04
<b>GRUPO 6</b>				
<b>A</b> Oficial de 3ª	1.143,40	16.007,57	74,11	14,61
Chofer de Turismo	1.143,40	16.007,57	74,11	14,61
Listero	1.143,40	16.007,57	74,11	14,61
<b>B</b> Especialista	1.114,91	15.608,78	72,26	14,21
Capataz De Peones Ordinarios	1.114,91	15.608,78	72,26	14,21
Almacenero	1.114,91	15.608,78	72,26	14,21
<b>C</b> Pesador De Báscula	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
Chofer De Motociclo	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
Auxiliar De Laboratorio	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
Auxiliar Técnico De Oficina	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
Auxiliar De Organización	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
Auxiliar Administrativo	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
<b>GRUPO 7</b>				
<b>A</b> Peón	1.068,07	14.952,99	69,23	13,56
Vigilante	1.068,07	14.952,99	69,23	13,56
Portero y Ordenanza	1.068,07	14.952,99	69,23	13,56
<b>AYUDANTES DE OFICIO MENORES DE 18 AÑOS</b>				
De 16 a 18 Años	809,32	11.330,47	52,46	9,94
<b>Plus por Trabajos Especiales</b>				
Un Supuesto	0,53			
Dos o más Supuestos	0,83			
<b>Dietas</b>				
Dieta Completa	39,82			
Media Dieta	14,06			
Kilómetro Vehículo Propio	0,28			

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

Grupo Profesional	C.A.C. por 2008	C.A.C. por 2009	C.A.C. 1 año 20 %	C.A.C. 2 años -40 %	C.A.C. 3 años -60 %	C.A.C. 4 años -80 %	C.A.C. 5 años
<b>GRUPO 1</b>							
<b>A</b> Ingenieros y Licenciados	80,90	82,92	16,58	33,17	49,75	66,34	82,92
<b>GRUPO 2</b>							
<b>A</b> Perito con Responsabilidad	73,02	74,84	14,97	29,94	44,91	59,88	74,84
Ingenieros y Tecnicos Industriales	67,80	69,50	13,90	27,80	41,70	55,60	69,50
<b>B</b> Jefe de 1ª Tecnico de Laboratorio	61,62	63,16	12,63	25,26	37,89	50,53	63,16
Jefe de Taller	59,00	60,48	12,10	24,19	36,29	48,38	60,48
Jefe de 1ª Organizacion	59,00	60,48	12,10	24,19	36,29	48,38	60,48
Jefe de 1ª Administrativo	59,00	60,48	12,10	24,19	36,29	48,38	60,48
<b>GRUPO 3</b>							
<b>A</b> Delineante Proyectista	58,32	59,78	11,96	23,91	35,87	47,82	59,78
Jefe de 2ª Organizacion	54,55	55,91	11,18	22,36	33,55	44,73	55,91
Jefe de 2ª	54,55	55,91	11,18	22,36	33,55	44,73	55,91
Graduados Sociales	52,73	54,05	10,81	21,62	32,43	43,24	54,05

Grupo Profesional	C.A.C. por 2008	C.A.C. por 2009	C.A.C. 1 año 20 %	C.A.C. 2 años -40 %	C.A.C. 3 años -60 %	C.A.C. 4 años -80 %	C.A.C. 5 años
<b>B</b> Maestros Industriales	45,53	46,67	9,33	18,67	28,00	37,34	46,67
Maestro de Taller	52,76	54,08	10,82	21,63	32,45	43,26	54,08
Contramaestre	52,76	54,08	10,82	21,63	32,45	43,26	54,08
Jefe de 2ª Tecnico Laboratorio	52,76	54,08	10,82	21,63	32,45	43,26	54,08
<b>GRUPO 4</b>							
<b>A</b> Encargado	48,07	49,27	9,85	19,71	29,56	39,41	49,27
Analista de 1ª	48,07	49,27	9,85	19,71	29,56	39,41	49,27
Tecnico de Organizacion de 1ª	47,29	48,47	9,69	19,39	29,08	38,78	48,47
Oficial de 1ª Administrativo	47,29	48,47	9,69	19,39	29,08	38,78	48,47
<b>B</b> Viajante	47,29	48,47	9,69	19,39	29,08	38,78	48,47
Delineante de 1ª	45,89	47,04	9,41	18,82	28,22	37,63	47,04
Practicantes	43,54	44,63	8,93	17,85	26,78	35,71	44,63
<b>GRUPO 5</b>							
<b>A</b> Oficial de 1ª Taller	44,46	45,58	9,12	18,23	27,35	36,46	45,58
Oficial de 2ª Taller	41,74	42,79	8,56	17,12	25,67	34,23	42,79
Tecnico de Organizacion de 2ª	42,25	43,31	8,66	17,32	25,98	34,65	43,31
Oficial de 2ª administrativo	42,25	43,31	8,66	17,32	25,98	34,65	43,31
<b>B</b> Delineante de 2ª	41,90	42,95	8,59	17,18	25,77	34,36	42,95
Analista de 2ª	41,28	42,31	8,46	16,92	25,39	33,85	42,31
Chofer de Camión	41,28	42,31	8,46	16,92	25,39	33,85	42,31
Capataz de Especialistas	41,01	42,04	8,41	16,81	25,22	33,63	42,04
<b>GRUPO 6</b>							
<b>A</b> Oficial de 3ª	40,30	41,31	8,26	16,52	24,79	33,05	41,31
Chofer de Turismo	40,41	41,42	8,28	16,57	24,85	33,14	41,42
Listero	39,94	40,94	8,19	16,38	24,57	32,75	40,94
<b>B</b> Especialista	38,96	39,93	7,99	15,97	23,96	31,94	39,93
Capataz de Peones Ordinarios	39,24	40,22	8,04	16,09	24,13	32,17	40,22
Almacenero	38,64	39,60	7,92	15,84	23,76	31,68	39,60
<b>C</b> Pesador de Bascula	37,70	38,65	7,73	15,46	23,19	30,92	38,65
Chofer de Motociclo	37,70	38,65	7,73	15,46	23,19	30,92	38,65
Auxiliar de Laboratorio	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
Auxiliar Tecnico De Oficina	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
Auxiliar de Organizacion	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
Auxiliar Administrativo	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
<b>GRUPO 7</b>							
<b>A</b> Peon	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
Vigilante	36,81	37,73	7,55	15,09	22,64	30,18	37,73
Portero y Ordenanza	35,92	36,81	7,36	14,73	22,09	29,45	36,81

**ANEXO II  
REGLAMENTO INTERNO DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE**

**ARTIGO 1 OBXECTO**

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

**ARTIGO 2 ORGANIZACIÓN**

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

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

**ARTIGO 3 COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (ART. 38)**

O C.S.S. como órgano de participación para a consulta regular e periódica sobre Saúde e Seguridade, (art. 38.1) coñece-

rán de todas as cuestións relacionadas con política de Prevención na Empresa e, especificamente, das seguintes cuestións:

- a) A identificación dos riscos que deben ser obxecto de avaliación e control.
- b) A determinación dos criterios e procedementos para a avaliación dos riscos.
- c) A elaboración posta en práctica, avaliación e revisión dos planos e programas de prevención.
- d) O estudo previo do impacto para a saúde laboral de proxectárenos materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.
- e) Os procedementos, contido e organización das actividades de información e formación dos traballadores e traballadoras en materia de saúde e seguridade.
- f) As iniciativas de mellora das condicións de traballo ou de corrección das deficiencias existentes por proposta dalgunha das partes.
- g) A designación pola empresa de traballadores ou traballadoras para ocuparse de funcións preventivas, a determinación de devanditas funcións e a avaliación do seu cumprimento.
- h) A selección da modalidade e entidade, composición e tipo de persoas expertas necesarias para a constitución do servizo de prevención, así como a planificación da actividade que estas deben desenvolver e a avaliación do seu funcionamento.
- i) A asignación presupuestaria para a organización de recursos de prevención.
- j) O desempeño de programas de vixilancia da saúde adaptados aos riscos e a avaliación dos seus resultados coas limitacións previstas no art. 22.4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Por acordo entre as partes e sen prexuízo do previsto no art. 5.F do presente reglamento, o C.S.S. poderá ocuparse tamén de temas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

#### **ARTIGO 4 COMPETENCIAS DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (ART. 39)**

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

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

- i) Estudar e dictaminar sobre cantas propostas realice a empresa en relación coa prevención de riscos.
- j) Propoñer a ampliación, temporal ou permanente, do número de representantes en e C.S.S. en función das tarefas e necesidades da prevención.
- k) Solicitar do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo e para mellóraa dos niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras, podendo para tal fin efectuar propostas ao empresario, así como ao C.S.S. para a súa discusión neste.
- l) O C.S.S. poderá constituír grupos de traballo para tratar ou facer o seguimento de problemas específicos que se rexerán polas mesmas normas de funcionamento tratadas no presente reglamento.

#### **ARTIGO 5 REUNIÓN**

O C.S.S. reunirse de forma trimestral e sempre que o solicite algunha das representacións de devandito comité.

O C.S.S. poderase reunir con carácter extraordinario cando concurran algunha das seguintes situacións:

- a) Accidentes ou danos graves.
- b) Incidentes con risco grave.
- c) Situacións de risco grave por falta de medidas de seguridade.
- d) Balance anual do Plan de Prevención e informe de memoria e programación do Servizo de Prevención.
- e) Sancións por incumplimento.
- f) Denuncias por problemas medioambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

#### **ARTIGO 6 CONVOCATORIA DE REUNIÓN**

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

#### **ARTIGO 7 REDACCIÓN DAS ACTAS DE REUNIÓN**

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

#### **ARTIGO 8 DIFUSIÓN**

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

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

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

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



**ARTIGO 10 PARTICIPANTES (ART. 38.2)**

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

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

**ARTIGO 11.—GARANTÍA DOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ART. 37 LEI PRL)**

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

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

Vigo, 26 de novembro de 2009.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce. **2009013529**

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Vista a acta da comisión paritaria pola que se dispoñen os festivos para o ano 2010 do convenio colectivo do sector de, CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFINS, con nº de código 3600215, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 20-11-2009, subscribida pola comisión paritaria do convenio, en data 18-11-2009, e de conformidade co disposto no art. 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, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y ACTIVIDADES AFINES DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA****COMISIÓN PARITARIA****ASISTENTES:****REPRESENTACIÓN SOCIAL:**

CC.OO.:

- Jose Carlos Varela Pérez
- Francisco Estévez Rodríguez

UGT:

- Francisco Javier Comesaña Figueroa
- Juan José Santos Currás

CIG:

- Juan Carlos Bugarin López
- Xoxe Xoan Melón Gonzalez
- Jorge Posada Fernández
- María Santiago Iglesias
- Manuel García Rodríguez

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:**

- Elena Moreira Agra. ASEMA.
- Félix Rodríguez Regueiro. ACE.
- Pilar Cambeiro Garcia.
- Jaime Fernandez Arrabal.

... En Vigo, en los locales de la Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra, siendo las diez horas del día 18 de noviembre del 2009, se reúnen la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de “Carpintería, Ebannería y Actividades Afines” de la provincia de Pontevedra.

Se acuerda fijar los siguientes días festivos para el año 2010:

— A efectos de distribución y adecuación de la jornada anual, con vigencia para 2010 se considerarán como no laborables y retribuidos los días: 4 y 5 de enero, 25 de Junio, 23 de Julio, 11 de octubre y 7, 24 y 31 de diciembre.

— En los ayuntamientos donde la fiesta local coincida con un día no laborable o festivo de convenio, se trasladará al día inmediatamente siguiente. Para el año 2010, será festivo de convenio en A Estrada 28 de junio y en Villagarcía 24 de mayo.

— Los días de descanso retribuido, establecidos en el apartado 1, podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes legales, para ajustarlos a las necesidades de las partes.

Se levanta la sesión siendo las 11:20 del día antes señalado.

Vigo, a 21 de decembro de 2009.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce. **2010000002**

**Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestruturas****DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE PONTEVEDRA****SERVIZO DE INFRAESTRUTURAS****ANUNCIO DE PAGO DE DEPÓSITOS PREVIOS E INDEMNIZACIÓN POR RÁPIDA OCUPACIÓN**

**EXPEDIENTE: EXPROPIACIÓN TRAMITADO CON CARÁCTER DE URXENCIA, PARA A EXECUCIÓN DA OBRA DO PROXECTO DE TRAZADO E CONSTRUCCIÓN DA ESTRADA DE ACCESO A PLATAFORMA INDUSTRIAL DE SALVATERRAS NEVES A AUTOVÍA A-52, PROVINCIA DE PONTEVEDRA.**