

Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA INDUSTRIAS TÉCNICAS DE GALICIA, S.A.
(INTEGASA)*

Convenio o Acordo: INDUSTRIAS TECNICAS DE GALICIA SA

Expediente: 36/01/0023/2020

Data: 26/08/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36004482012010

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa INDUSTRIAS TECNICAS DE GALICIA SA na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polos delegados de persoal elixidos na candidatura da organización sindical CIG, I como representantes dos traballadores da devandita empresa, en data 24 de xaneiro do 2020.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de febreiro do 2020.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Esta xefatura territorial,

ACORDA

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

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

O Xefe Territorial

Ignacio Rial Santomé

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
INDUSTRIAS TECNICAS DE GALICIA, S.A.
(INTEGASA)

Indice:

Capítulo I: Ámbito, vigencia y estructura.

Art. 1º: Ámbito funcional y de aplicación

Art. 2º: Vigencia

Art. 3º: Prórroga y denuncia

Art. 4º: Vinculación a la totalidad

Art. 5º: Garantías personales

Capítulo II: Empleo y contratación

Art. 6º: Criterios generales

Art. 7º: Contrato de trabajo

Art. 8º: Contratación eventual

Art. 9º: Subcontratación

Art. 10º: Empresas de trabajo temporal

Art. 11º: Preaviso final de contrato

Art. 12º. Indemnizaciones Contratos no Indefinidos

Art. 13º. Convalidación de la Formación

Art. 14º. Extinción del contrato por causas objetivas

Art. 15º. Acoso Sexual

Art. 16º. Pluriempleo



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Capítulo III: Clasificación profesional

Art. 17º. Clasificación Profesional

Art. 18º. Sistema de Clasificación

Capítulo IV: Movilidad funcional y geográfica

Art. 20º: Concepto y principios generales

Art. 21º: Clases de movilidad funcional

Art. 22º: Movilidad funcional vertical

Art. 23º. Movilidad funcional horizontal

Art. 24º. Movilidad funcional ordinaria

Art. 25º. Movilidad geográfica

Art. 26º. Desplazamiento

Art. 27º. Traslados

Capítulo V: Tiempo de trabajo

Art. 28º. Jornada de trabajo

Art. 29º. Festivos

Art. 30º. Calendario y Horario de trabajo

Art. 31º. Vacaciones

Capítulo VI: Licencias, excedencias y jubilaciones

Art. 32º. Licencias

Art. 33º. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Art. 34º. Reducción de la jornada por motivos familiares

Art. 35º. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Art. 36º. Excedencias

Art. 37º. Jubilación Parcial

Art. 38º. Jubilación Anticipada

Art. 39º. Jubilación Forzosa

Capítulo VII: Seguridad e higiene, salud laboral

Art. 40º. Seguridad e higiene en el Trabajo

Art. 41º. Vigilancia de la Salud y Reconocimientos Médicos

Art. 42º. Prendas de Trabajo

Art. 43º. Capacidad Disminuida

Art. 44º. Cobertura contingencias profesionales



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Capítulo VII: Percepciones económicas (concepto, estructura, compensaciones, indemnizaciones)

Art. 45º. Salarios

Art. 46º. Percepciones económicas: Concepto

Art. 47º. Percepciones económicas. Estructura

Art. 48º. Tabla salarial

Art. 49º. Devengo del salario

Art. 50º. Pago del salario

Art. 51º. Salidas, Dietas y Viajes

Art. 52º. Plus por trabajos Especiales

Art. 53º. Plus Jefe de Equipo

Art. 54º. Complemento de antigüedad Consolidado.

Art. 55º. Prima de puntualidad, asistencia y disciplina. Premio semestral de asistencia

Art. 56º. Gratificaciones extraordinarias

Art. 57º. Bajas por enfermedad o accidente

Art. 58º. Trabajo Nocturno, sábados, domingos y festivos

Art. 59º. Horas Extraordinarias

Capítulo IX: Organización del trabajo

Art. 60º. Definición y principios generales

Art. 61º. Productividad

Capítulo X: Disposiciones Varias

Art. 62º. Seguro Colectivo

Capítulo XI: Código de Conducta Laboral

Art. 63º. Código de Conducta

Art. 64º. Graduación de las Faltas

Art. 65º. Faltas leves

Art. 66º. Faltas graves

Art. 67º. Faltas muy graves

Art. 68º. Régimen de sanciones. Sanciones

Art. 69º. Prescripción

Capítulo XII: Derechos Sindicales. Formación

Art. 70º. Acción Sindical

Art. 71º. Formación

Art. 72º. Formación Profesional

Art. 73º. Comisión Paritaria y de vigilancia

Art. 74º Cláusula de descuelgue

Disposiciones Adicionales:

Disposición Adicional Primera. Firmantes



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa
INDUSTRIAS TECNICAS DE GALICIA, S.A. (INTEGASA)

Capítulo Primero. Ámbito, vigencia y estructura

Artículo 1. Ámbito funcional y de aplicación

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales de la empresa Industrias Técnicas de Galicia, S.A., con domicilio social y centro de trabajo, en Monte Faquiña número 31 MOS, cuya actividad es la fabricación de cisternas, grandes depósitos, contenedores, intercambiadores de calor, y similares, etc...; y sus trabajadores/as, independientemente de donde preste sus servicios.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor a partir del 1º de Enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3. Prórroga y denuncia

Quedará automáticamente denunciado con 3 meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y su aplicación será considerada globalmente, manteniendo en este convenio de Empresa en todo caso lo que se disponga en el convenio provincial del metal de la provincia de Pontevedra, y respetando las condiciones mejoradas en el presente convenio.

Artículo 5. Garantías personales

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

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 6. Criterios generales

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 7. Contrato de trabajo

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

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

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

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

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

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

- Técnicos titulados 6 meses
- Técnicos no titulados 2 meses
- Administrativos 1 mes
- Subalternos 1 mes
- Profesionales de oficio 1 mes
- Peones, especialistas y Contratos de formación. 2 semanas

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

2. Contrato para el fomento de la Contratación Indefinida

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

Artículo 8. Contratación eventual

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

1. El formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.
2. La realidad construida por dos o más empresas que actúen con una unidad patrimonial o una identidad de medios, en las que concurran por lo menos dos de las siguientes circunstancias:
 - a) Que una parte del capital social no inferior al 33% esté en manos de las mismas personas en dichas empresas, o si es el caso que una de ellas ostente a su vez la totalidad de o una parte no inferior al 33% de la otra.
 - b) Que las personas miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas o los administradores únicos coincidan, total o parcialmente.
 - c) Que la dirección de la prestación laboral ostente carácter unitario. Se entenderá que tiene carácter unitario cuándo haya coincidencia personal total o parcial en los mandos superiores o intermedios.
 - d) Que haya movilidad de trabajadores/as entre las diferentes empresas. Bastará con que exista en caso de que dos o más trabajadores/as o trabajador/as prestaran servicios en las entidades implicadas en los últimos doce meses.

Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años, o de 6 cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

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

La duración no será inferior a 6 meses ni superior a 24, Pudiéndose realizar un máximo de tres prorrogas.

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

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

- Hasta 5 trabajadores/as: 1 contrato en prácticas
- De 6 a 10 trabajadores/as: 2 contratos en prácticas
- De 11 a 25 trabajadores/as: 4 contratos en prácticas
- De 26 a 40 trabajadores/as: 5 contratos en prácticas
- De 41 a 50 trabajadores/as: 6 contratos en prácticas
- De 51 a 100 trabajadores/as: 10 contratos en prácticas

Contratos de formación

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores/as. La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. Podrá prorrogarse antes de su terminación, por acuerdo de ambas partes, por periodos no inferiores a seis meses sin que se pueda exceder el plazo máximo establecido.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad. Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 5 y 6 de aquellos trabajadores/as que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria. El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20% el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. La retribución será el SMI para el primer año, SMI más el 10% para el segundo año y el SMI más el 20 % para el tercer año.

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Contratos a tiempo parcial

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

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

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

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

Contratos eventuales de duración determinada por circunstancias del mercado, por acumulación de tareas o exceso de pedidos

Estos contratos, regulados en el vigente artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores/as, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Acogiéndose a esta redacción la Comisión Paritaria de este convenio colectivo, de acuerdo con lo estipulado en el convenio colectivo del sector de empresas del metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra

Contrato por obra o servicio determinado

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

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

Las bajas por enfermedad, accidente, maternidad ó riesgo de embarazo, así como las excedencias no interrumpirán la duración de los contratos temporales, prácticas, formativo de interinidad y relevo.

Artículo 9. Subcontratación

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el artículo 64 del E.T., cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de los trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

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

Artículo 10. Empresas de trabajo temporal

La empresa no podrá contratar los servicios de las ETTs, excluyendo los supuestos de situación I.T., vacaciones, licencias. En cualquiera de los casos se informará a los representantes legales de los trabajadores/as de esta situación.

Artículo 11. Preaviso final de contrato

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

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

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

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

- Técnicos: 30 días.
- Empleados y operarios: 15 días.



Artículo 12. Indemnizaciones contratos no indefinidos

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

Artículo 13. Convalidación de la formación

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

Artículo 14. Extinción del contrato por causas objetivas

1. Cuando el empresario quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores/as y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de la extinción, tanto al trabajador/a o trabajadores/as afectados, como a la representación de los trabajadores/as en la empresa.
2. Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la ley, los representantes de los trabajadores/as emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de 4 días hábiles.
3. De los informes a los que se hacen referencia en el apartado 2, se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste tal derecho.
4. El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores/as.
5. La presente cláusula se considerará a todos los efectos de carácter obligacional.

Artículo 15. Acoso sexual

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 16. Pluriempleo

La empresa afectada por el presente Convenio no podrá contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores/as que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa.

Capítulo III. Clasificación Profesional**Artículo 17. Clasificación profesional**

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

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

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

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

Artículo 18. Sistema de clasificación

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



*CLASIFICACIÓN PROFESIONAL***Grupo Profesional 1**

Criterios generales.— Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

Técnicos

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Arquitectos.
- Directores de Áreas y Servicios
- Ingenieros
- Licenciados

Tareas

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.



6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo Profesional 2

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

- Titulados superiores de entrada (1).

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

- ATS.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros técnicos (Peritos).
- Graduados sociales.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de incapacidad laboral transitoria y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etcétera.
4. Actividades de Graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etcétera.

Grupo Profesional 3

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de Áreas y Servicios.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Empleados

- Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios

- Contraamaestre.
- Jefe de Taller (Form. cualificada).
- Maestro industrial.

Tareas

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo Profesional 4

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

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

Operarios

- Encargados/as.
- Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tareas

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.



2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo Profesional 5

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios

- Chófer de camión.
- Jefe o Encargado (pequeño taller).
- Jefes de Grupo y Capataces.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a
- Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a
- Personal de Diques y Buques (2).

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

Empleados

- Cajero.
- Delineante de 2.^a y 3.^o
- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a
- Viajante.



Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el auto-control del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo Profesional 6

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

Empleados

- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar técnico.
- Conserje.
- Dependiente.
- Operador de ordenador.
- Telefonista.

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
10. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
11. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
12. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
13. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
14. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo Profesional 7

Criterios generales.— Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios

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

Tareas

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

1. Tareas manuales.
2. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
3. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
4. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
5. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
6. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
7. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
8. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etcétera.

Grupo Profesional 8

Criterios generales.—Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que ejecutan instrucciones concretas y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

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

Operarios

- Almacenero.
- Auxiliar de oficial
- Listero.
- Limpiador

1. Operaciones elementales con máquinas sencillas.
2. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos.
3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
4. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Operaciones de limpieza en oficinas, vestuarios y taller.

Artículo 19. Comisión Paritaria de clasificación profesional

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

Capítulo IV. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. Concepto y principios generales

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Clases de movilidad funcional

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

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

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

Artículo 22. Movilidad funcional vertical

1.— En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

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

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

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de los trabajadores/as afectados.
- La duración estimada de la movilidad.

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

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

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

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

2.—En caso de movilidad funcional vertical descendente.

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

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

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

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

Artículo 23. Movilidad funcional horizontal

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

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

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

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

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

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 24. Movilidad funcional ordinaria

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

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

Artículo 25. Movilidad geográfica

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

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 26. Desplazamiento

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

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

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

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

- a) Representantes legales de los trabajadores/as
- b) Disminuidos físicos y psíquicos
- c) Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y trabajadores/as en reducción de jornada por familiares a cargo.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. Traslados

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

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

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

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

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

Capítulo V. Tiempo de trabajo

Artículo 28. Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas preferentemente de lunes a viernes y equivalentes a **1.776 horas** efectivas en cómputo anual.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables, compensados por el exceso de días del cómputo de la jornada.

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

El trabajador/a deberá hallarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo de su Centro de trabajo, con su correspondiente indumentaria, al toque de sirena u otro sistema establecido.

Dicha jornada normal será computada en consideración a la iniciación de la labor en el puesto de trabajo y finalización de éste, y no por el concepto de entrada y salida de la Factoría.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

La fijación del horario de trabajo será facultad de la dirección de la Empresa, razonando su establecimiento con el Comité o Delegados de Personal o con los trabajadores/as, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Turnos de trabajo

Los turnos se comunicarán a los trabajadores/as los jueves, si no se cumpliera lo anterior se compensará con 4 hora tipo 2.

Turnos diferentes en la misma semana (independiente de cuando se avise) 4 horas tipo 2.

Solamente se podrá repetir turno de tarde o noche durante 2 semanas consecutivas en caso de acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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

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

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

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

Se le garantizará como mínimo a todos los trabajadores/as 24 días laborables de descanso al año, incluidas vacaciones, para todos los años de vigencia del convenio.

Artículo 29. Festivos

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



Artículo 30. Calendario laboral y horario de trabajo

Dentro de los primeros 30 días del año la empresa expondrá en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28 para los días de exceso de jornada anual.

Artículo 31. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales ininterrumpidos, y se disfrutarán entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. No obstante, si por causas coyunturales u otras circunstancias la empresa se viera obligada a paralizar la producción, bien por averías o por falta de suministro de materias primas, originado todo ello por fuerza mayor, la empresa podrá determinar la fecha del período de vacaciones, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute y, en todo caso, siempre antes del día 15 de Junio, para conocimiento de los trabajadores/as.

El abono de las mismas se realizará a su inicio y será en el abono de salario base y antigüedad. Todo el personal que antes o durante el período de vacaciones esté en situación de Incapacidad Temporal tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente, siempre que cause alta antes del término del año natural, a excepción de riesgo de embarazo y maternidad.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as.

Capítulo VI. Licencias, excedencias y jubilaciones

Artículo 32. Licencias

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a/a.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- c) Quince días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c1) Cinco días naturales en el supuesto del fallecimiento de los padres.
- d) Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos.
- e) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

- f) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- g) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año. Este límite de 22 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de un hijo menor al pediatra.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- j) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos en grado de consanguinidad con el trabajador/a.

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

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

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

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

Artículo 33. Suspensión con reserva del puesto de trabajo arti. 32

La suspensión afectará, en aplicación del artículo 45 del E.T. apartado 1.d) del E.T., a los siguientes supuestos:

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

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

Artículo 34. Reducción de la jornada por motivos familiares

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

Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad. o bien acumularlo en jornadas completas.

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

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

En aplicación del artículo 37.6 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

Artículo 35. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

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

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

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

Artículo 36. Excedencias

Excedencia forzosa

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

Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

Artículo 37. Jubilación parcial

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, se le reconoce a los trabajadores/as y trabajador/aas el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada caso.
2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos I, II, III y IV del Convenio en los que el preaviso será de seis meses. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la



parte solicitante, aplicando el principio de igualdad entre trabajadores/as eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que informará en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. Todo esto sin perjuicio del acuerdo al que pueda llegar el trabajador/a y la empresa.
4. Hasta que el trabajador/a o trabajador/a jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del ET.

Artículo 38. Jubilación anticipada

Podrán acceder a este tipo de jubilación anticipada, en base a la Ley General de Seguridad social, en su art. 161 bis RDL de 8/2015, del 30 de octubre; los trabajadores/as que cesen en el trabajo por causa no imputable al mismo; cuando tengan cumplida una edad que sea inferior a cuatro años, como máximo a la exigida en el art 161 1.a) y en la disposición transitoria vigésima, y además acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años; y los trabajadores que soliciten voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada; cuando tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo a la exigida en el art 161 1.a) y en la disposición transitoria vigésima, y además acreditar un periodo mínimo de cotización efectivo de 35 años; y que cumplan con todos los requisitos legalmente establecidos en el artículo 161 bis de la Ley General de Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación, vigente en cada momento.

Artículo 39. Jubilación

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

Capítulo VII. Seguridad e higiene, salud laboral

Artículo 40. Seguridad e higiene en el trabajo

1. Promover entre la empresa y trabajadores/as una adecuada formación e información en temas de Prevención de riesgos en el trabajo y concretamente la de dar a conocer el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención.
2. Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas de accidentes y las propias empresas con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.
3. Proponer y prever las medidas técnicas.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

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

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

Protección a la maternidad

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

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

Artículo 41. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos

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

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

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

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

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

Este reconocimiento médico será realizado por el Centro de Seguridade e Saúde Laboral de Pontevedra u otro Centro Asistencial similar.

Artículo 42. Prendas de trabajo

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

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

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



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

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

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contactos con ácido se dotará al trabajador/a de ropa adecuada.

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

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

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

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

Artículo 43. Capacidad disminuida

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

Artículo 44. Cobertura contingencias profesionales

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



Capítulo VIII. Percepciones económicas (concepto, estructura, compensaciones, indemnizaciones)

Artículo 45. Salarios

Se acuerda un incremento salarial para 2019 del 2% sobre el salario base de los valores de las tablas salariales de 2018; del 2% para el 2020 sobre el salario base de los valores del 2019; del 2% para el 2021 sobre el salario base de los valores de las tablas salariales de 2020 y del 2% para el 2022 sobre el salario base de los valores de las tablas salariales de 2021.

Quedando según tabla salarial anexo número 1º

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

Artículo 46. Percepciones económicas: concepto

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

Artículo 47. Percepciones económicas: estructura

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Retribuciones salariales:

- a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador/a fijada con carácter básico por unidad de tiempo.
- b) Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador/a y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.
- c) Complemento de puesto de trabajo: Son aquellas cantidades que deba percibir el trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

Complemento por calidad o por cantidad de trabajo: Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable. Salvo pacto o Convenio en contrario.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en Julio y otra en Diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.
- b) El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

Mejoras voluntarias: El régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Percepciones extra salariales: Tendrán carácter extra salarial las percepciones cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

- Los capitales asegurados derivado de pólizas de vida y/o accidente.
- Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellas de alquiler o coste de vivienda que vinieran percibiendo los trabajadores/as.
- Las indemnizaciones por ceses movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.

La empresa, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrán establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.



Artículo 48. Tabla salarial

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador/a, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I de este Convenio.

Artículo 49. Devengo del salario

El Salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría o nivel figuren en la tabla salarial.

Los pluses salariales del Convenio, se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría o nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extra salariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para cada categoría o nivel en la tabla de percepciones económicas.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente manera:

- Paga de Julio: 1 de Enero a 30 de Junio.
- Paga de Navidad: 1 de Julio a 30 de diciembre

Artículo 50. Pago del salario

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a mensualidades de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador/a tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos en los cuales la cuantía no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte a la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es «Cheque Nómina», y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria:» Nómina Domiciliada».

El trabajador/a deberá facilitar a la empresa, el tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 51. Salidas, dietas y viajes

Todos los trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden del Empresario tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

Año 2016-2017-2018:

- Dieta completa: 41,75 euros/día.
- Media dieta: 15 euros/día.

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador/a.

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquel, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará, durante los años de vigencia del convenio la cantidad de 0,45 euros por kilómetro.

Artículo 52. Plus por trabajos especiales

Los trabajos que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, dan derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores/as. En caso de desacuerdo, decidirá la Autoridad Judicial.

La expresada bonificación se establece así para los años de vigencia del convenio, en el importe de 1,142 euros/hora

Se pacta el pago del plus, a los trabajadores/as de este convenio, por gremios, y por día en jornada de 8 horas, de la siguiente forma:

Soldadores	5 horas/día trabajado, 0,625 x hora
Caldereros	4 horas/día trabajado, 0,500 x hora; cuando hagan tareas de soldador 5 horas/día trabajado, 0,625 x hora
Máquinas	1 horas/día trabajado, 0,125 x hora
Montaje	2 horas/ día trabajado, 0,250 x hora
Acabado	2 horas/día trabajado, 0,250 x hora

El operario que este en el recargue 8 horas/día trabajado.

El operario que esté en pintura 5 horas/día trabajado, 0,625 x hora



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Un litro de leche/día para los soldadores de CO2

En el supuesto de que se tuviesen que hacer horas extras, el plus que correspondería por categoría a los trabajadores/as, sería el cálculo proporcional del plus diario normal aplicado sobre las horas extras.

Soldadores	0,625 hora/extra trabajada
Caldereros	0,500 hora/extra trabajada
Máquinas.....	0,125 hora/extra trabajada
Montaje	0,250 hora/extra trabajada
Acabado.....	0,250 hora/extra trabajada

Artículo 53. Plus jefe de equipo

Es Jefe de Equipo el trabajador/a procedente de la categoría de profesionales o de oficio que efectuando trabajo manual asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El 20% figurará como concepto en nómina como plus de Jefe de Equipo.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría profesional o nivel salarial, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 54. Complemento de antigüedad consolidado

Los contratos realizados o que se conviertan en indefinidos, no devengarán antigüedad.

Los importes que perciben los trabajadores/as como complemento de antigüedad consolidada se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 55. Prima de productividad. Premio semestral de asistencia. Prima en función de facturación.

A) PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

Según tabla salarial del Anexo I.

1. La presente prima se considera consolidada, aun cuando la empresa instaurase un sistema de medición de productividad sea el que fuere. Su cuantía es variable en función de las categorías profesionales existentes y turnos, tal y como se contemplan en el anexo I.



2. Para los contratos en prácticas, dada la inexperiencia del trabajador/a, no se abonará la prima de producción durante el primer año, abonándose los 6 meses siguientes el 70% de la misma, y los seis siguientes el 80% de la misma durante el segundo año.
3. El personal de nueva incorporación, no disfrutará de la prima de productividad durante el primer año de contrato.
4. Si por causas excepcionales se trabajase un día festivo, sábado o domingo, esta prima se abonará completa, por trabajar 4 horas ó más.

PENALIZACIONES POR SALIDAS Y/O FALTAS DE ASISTENCIA

Aparte del descuento de la parte proporcional de la prima de productividad por las faltas de trabajo, se descontará del salario, la parte correspondiente al tiempo perdido, calculado este descuento sobre la remuneración total del año por todos los conceptos, excepto la cantidad correspondiente a la prima de productividad, dividido por el número de horas anuales fijadas.

A.1) FALTAS DE PUNTUALIDAD EN EL PERIODO DE UN MES.

- Un solo retraso de hasta 30 minutos: NO SE PENALIZA.
- Un retraso de 30 minutos a 60: el 25 % de la PRIMA de UN DÍA.
- Un retraso de 61 minutos a 90: el 50 % de la PRIMA de UN DÍA.
- Un retraso de más de 91 minutos: el 75 % de la PRIMA de UN DÍA.
- Dos retrasos que sumen hasta 60 minutos: el 50% de la PRIMA de UN DÍA.
- Dos retrasos que sumen hasta 90 minutos: el 75% de la PRIMA de UN DÍA.
- Dos retrasos que sumen hasta 120 minutos: el 100% de la PRIMA de UN DÍA.
- Dos retrasos que sumen más 120 minutos: el 50% de la PRIMA POR DÍA.
- Tres retrasos o más, que sumen menos de 90 minutos: el 100% de la PRIMA de UN DÍA.
- Tres retrasos o más, que sumen más de 90 minutos: el 75% de la PRIMA POR DÍA.

A.2) SALIDAS POR ASUNTOS PARTICULARES

PRIMERA SALIDA:

- NO SE PENALIZA.

SEGUNDA SALIDAS O MÁS:

- Una hora: EL 25% de la PRIMA de UN DÍA.
- Dos horas: EL 50% de la PRIMA de UN DÍA.
- Tres horas: EL 75% de la PRIMA de UN DÍA.
- Mas de tres horas: EL 100% de la PRIMA por DÍA.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

A.3) SALIDAS AL SINDICATO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS

- No se descuenta nada.

A.4) SALIDAS AL MEDICO

MEDICO DE CABECERA:

- Para las primeras 22 horas/año se descontará de la prima la parte proporcional al tiempo necesitado.
- Para las salidas que excedan de lo anterior, se aplicará la penalización que figura en el apartado A.2) SALIDAS POR ASUNTOS PARTICULARES (SEGUNDA SALIDA O MÁS).

ESPECIALISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y MUTUA:

- Para todas las salidas se descontará de la PRIMA el resultado de dividir el valor día de la misma por el número de horas correspondientes a ese día.

A.5) FALTAS DE ASISTENCIA

- Una falta de asistencia se penalizará con un día de prima, además de la prima correspondiente al día de la falta.

A.5 bis) PERMISO DÍA COMPLETO

- NO TENDRÁ PENALIZACIÓN si el trabajador/a hubiese solicitado permiso con anterioridad, y este le fuese concedido, pero sí se le descontará la prima correspondiente al día de la falta.

A.6) DISCIPLINA

- El valor correspondiente a 15 días de la PRIMA por la imposición de una sanción de carácter muy grave.
- El abandono del trabajo antes de la hora señalada, la no incorporación al mismo, que de acuerdo con la hora de entrada debe realizarse, y las interrupciones injustificadas, se penalizarán con el 50% de la PRIMA correspondiente a un día.

A.7) BAJAS DE ENFERMEDAD.

- Los dos primeros días, en la primera baja por enfermedad, son a cargo de la empresa, independientemente de las 22 horas/año para medicina general.

PREMIO SEMESTRAL DE ASISTENCIA AL TRABAJO.

Cantidad que se abonará con el salario del mes de febrero y agosto por el importe que figura en el anexo I y con las variaciones por las horas no trabajadas en el semestre anterior, faltas al trabajo.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

No se contempla como falta al trabajo, las horas o días que sean concedidos por la Empresa a todo el personal, motu proprio, o por mandamiento de las autoridades civiles o laborales, (Ej. Asistencia a votaciones sindicales, municipales, autonómicas o generales, revisiones médicas, etc.)

PRIMA EN FUNCION DE FACTURACION.

Cantidad que se abonará con el salario del mes de agosto si se cumple:

- Facturación mínima año anterior: 6.000.000 €: se abonará el 50% de la prima según anexo I
- Facturación mínima año anterior: 7.000.000 €: se abonará el 100% de la prima según anexo I

Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días del salario base más complemento de antigüedad consolidado, en su caso, calculadas sobre las Tablas anexas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. La paga correspondiente al primer semestre se abonará entre los días 10 y 25 de julio. Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada entre el 10 y 20 de diciembre.

Artículo 57. Bajas por enfermedad o accidente

La prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral se complementará al «cien por cien» de la base reguladora correspondiente desde el primer día de la baja.

En los contratos por Obra o Servicio sin fecha de finalización determinada, si el accidentado le fuera rescindido su contrato durante la situación de I.T., la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización hasta la fecha de alta médica, con un máximo de tres meses desde la finalización del contrato.

En caso de IT con hospitalización, el trabajador/a percibirá el «cien por cien» de la base reguladora correspondiente desde el primer día de hospitalización hasta el alta médica con un máximo de 3 meses desde que finaliza el internamiento hospitalario.

Para tener derecho a esta mejora el trabajador/a deberá demostrar documental y fehacientemente ante su empresa el internamiento en un centro hospitalario.

Artículo 58. Trabajo nocturno, sábados, domingos y festivos

El horario habitual de trabajo es de 07:00 a 15:00 h. Para atender el exceso de pedidos y la organización de la producción por parte de la empresa se puede establecer la distribución horaria en 2 turnos más, el primero de 15 a 23h. y el siguiente de 23 a 07 h. Respetando lo dispuesto en el artículo 28 de este mismo convenio.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 59. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiendo como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias estructurales: Mantenimiento.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos de punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores/as, se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen al trabajador/a en el parte correspondiente.

Se establece como valor mínimo de las horas extraordinarias para cada categoría profesional o nivel salarial el establecido en el anexo I de este Convenio, existiendo tres tipos de horas: 1; 2; 3 dependiendo del horario y día que se realicen.

- HORAS EXTRAS T1: Diarias de 15 a 19 h.
- HORAS EXTRAS T2: Diarias a partir de 19 h. Sábados por la mañana
- HORAS EXTRAS T3: sábados por la tarde, domingos y festivos.

Sin perjuicio de lo redactado en el párrafo anterior, se contempla el pacto entre empresa y trabajadores/as para la retribución de las horas extras en forma de jornadas de descanso, siendo en este caso la siguiente proporción:

Por 1 hora de trabajo, 1 hora de descanso.

Las horas acumuladas no podrán pasar de 80 horas, abonándose el exceso de las mismas, a los precios marcados en el anexo I.

Horas extra T2 y T3: No van a bolsa, se pagan.

Los días de descanso que se disfruten se abonará la prima de productividad y las horas de tóxico.

Los períodos de descanso se efectuarán cuando el trabajador/a lo solicite (32 horas para el trabajador y resto empresa).



Capítulo IX. Organización del trabajo

Artículo 60. Definición y principios generales

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La representación legal de los trabajadores/as velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente.

Artículo 61. Productividad

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores/as.

Los salarios fijados en este Convenio corresponden a un rendimiento en el trabajo de 60 puntos de Bedaux y/o su equivalente en los restantes sistemas de remuneración e incentivos que pudieran implantarse en las empresas. En aquellos casos en que no se hubieran adoptado sistemas de remuneración con incentivos, se entenderá como rendimiento normal a efectos de la retribución del trabajador/a la de un operario de capacidad normal.

Si se aplicase algún sistema de control de tiempos, cualquiera que sea éste el incentivo que se aplique deberá ajustarse a lo que pactase la empresa con los representantes de los trabajadores/as, y a lo indicado en los apartados siguientes:

- a) La existencia de actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar el mínimo exigible.
- c) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a cada uno de los trabajadores/as afectados, de forma y manera que cualquiera que sea el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, se puedan comprender con facilidad

Actividad normal: La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de un sistema de remuneración



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

o rendimiento y sin coacción alguna, esto es, la cantidad de trabajo prestado por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,8 km/h andando, que fue determinado por un correcto cronometraje.

Actividad media: Es la actividad que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o su equivalente.

Actividad óptima: Se considera actividad óptima la que puede desarrollar un productor activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 133 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux, o equivalente.

Actividad exigida: La actividad exigida en el presente convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o equivalente.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vienen disfrutando por este concepto.

Las empresas y los representantes de los trabajadores/as acordarán las compensaciones que correspondan a un rendimiento mayor a la Actividad Exigida por este Convenio.

a) Nuevas Tecnologías: Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer modificaciones, los trabajadores/as afectados por éstas deberán tener un período de formación o adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores/as con un plazo suficiente para poder analizar y prever las consecuencias en relación con: Empleo, Salud Laboral y Formación.

b) Revisión de valores: Los tiempos reales de cada empresa se podrán modificar siempre que concurran algunos de los casos siguientes:

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

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

1. Promover entre los empresarios y trabajadores/as del sector del metal comprendidos en este Convenio una adecuada información en temas de Productividad.
2. Conocer y fomentar los estudios realizados a todos los niveles, y en todos los subsectores, en este ámbito, y la viabilidad de su aplicación.

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



Capítulo X. Disposiciones varias

Artículo 62. Seguro colectivo

La Empresa deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

- Accidente laboral o común con resultado de muerte: 24.000 euros.
- Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros.

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

Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de las Empresas.

Capítulo XI. Código de conducta laboral

Artículo 63. Código de conducta

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.



Artículo 64. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

Artículo 65. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 66. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.



- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

Artículo 67. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.



- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La habitualidad en la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a/a.
- m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 68. Régimen de sanciones. —Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 69. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII. Derechos sindicales, formación**Artículo 70. Acción sindical**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Legislación vigente, los trabajadores/as disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

Las empresas darán cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a los representantes legales de los trabajadores/as, si existiesen.

La empresa dispondrá de un Tablón de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Previa existencia de común acuerdo entre las Empresas, Sindicatos y Representantes de los trabajadores/as (Comités o delegados) se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un sólo representante, cuando la plantilla de aquellas fuese superior a 31 trabajadores/as.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores/as, las Empresas facilitarán el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los Representantes Sindicales podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas.

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

La comunicación establecida en el artículo 63 por comisión de faltas graves o muy graves se realizará, también, a la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de su pertenencia y que dicha Central Sindical tenga representación en la Empresa y sea una de las firmantes de este Convenio.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

Artículo 71. Formación

Cada trabajador/a podrá asistir a los cursos de Formación General por él decididos. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.

Artículo 72. Formación profesional

Las empresas colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y los sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desenvolver dicha labor.

A los trabajadores/as que participen en curso de Formación Continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

Artículo 73. Comisión paritaria y de Vigilancia

Se establece la comisión mixta paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación, vigilancia de su cumplimiento.

La comisión estará integrada por los siguientes miembros: 1 representante de la Dirección de la Empresa y 1 representante de los delegados de personal.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, sin perjuicio de las normas generales de procedimiento administrativo y procesal la Comisión Mixta Paritaria podrá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación en los conflictos derivados de la aplicación del Convenio, así como en todas aquellas cuestiones socio-laborales que puedan afectar a la empresa.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá a petición de las partes, y previa convocatoria del presidente de la misma en el plazo máximo de 5 días hábiles, 72 horas.

Se fija como domicilio de la Comisión paritaria y de Vigilancia Monte Faquiña, 31 - 36416 .- Mos - Pontevedra.

En caso de discrepancia entre ambas partes, se establece que éstas deberán acudir de común acuerdo; al sistema de mediación establecido en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo). Así mismo podrá ser acordado entre las partes en conflicto; de común acuerdo el someterse al arbitraje del AGA.

Artículo 74. Cláusula de descuelgue

Cuando concurran las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y condiciones y respecto de las materias reguladas en el referido artículo, se podrá proceder a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

A efectos de aplicación de la presente cláusula, las partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:

La Dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del convenio, la voluntad de acogerse a la cláusula de descuelgue.

La Dirección de la Empresa, entregará a los representantes de los trabajadores/as, la documentación acreditativa fehaciente de las causas aducidas, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1/ Memoria Explicativa de las causas que motivan la solicitud y una previsión de lo que puede suponer para la empresa ese año su descuelgue, 2/ Balances y Cuenta de Resultados de los dos últimos ejercicios económicos, 3/ la empresa, si lo considera determinante, podrá aportar datos sobre su situación financiera, productiva, comercial o de cotizaciones a la Seguridad Social y al IRPF.

A la vista de la documentación aportada, si en el plazo de 15 días siguientes a su recepción por los representantes de los trabajadores/as, no se alcanzase un acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria, la indicada documentación. La Comisión Paritaria, en el plazo de 7 días hábiles deberá resolver sobre la cuestión planteada.

Si la Comisión Paritaria no dictara resolución en el plazo indicado, se procederá conforme a lo previsto en el sistema de arbitraje AGA, acuerdo de 30 de abril de 2013, asumiendo las partes firmantes del presente Convenio, el sometimiento expreso a dicho sistema, por el simple hecho de la indicada remisión, sin necesidad de ulterior sometimiento o aprobación.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la empresa, establecerán, los incrementos acordados para la vigencia del Convenio, así como la forma de su aplicación. Del acuerdo adoptado, se dará cuenta a la Comisión Paritaria, al objeto de su conocimiento.

En lo no previsto en el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto el convenio colectivo de trabajo para empresas del metal de la provincia de Pontevedra.

Disposición Adicional Primera:

Los firmantes del presente convenio son:

Por la empresa:

D. Juan Carlos Rodríguez Macías. DNI.:

Por los Trabajadores/as, sus Delegados:

D. Brandan Barreiro Alonso: DNI:- Sindicato CIG

D. Lucas Carrodegua Lago: DNI: - Sindicato CIG

D. Iago Perez Tato: DNI: - Sindicato CIG



Martes, 8 de setembro de 2020

Núm. 173

ANEXO I	S.BASE										PRIMA
	2019	2020	2021	2022	MAÑANA	TARDE	NOCHE	HORAS T1	HORAS T2	HORAS T3	
ENCARGADO/A	1.563,80	1.595,08	1.626,98	1.659,52	31,27	41,26	55,81	18,54	22,96	30,61	625,40
1ª ESP.	1.461,51	1.490,74	1.520,55	1.550,96	25,75	33,98	45,96	16,95	20,99	27,99	515,00
OF.1ª	1.461,51	1.490,74	1.520,55	1.550,96	21,09	27,83	37,65	15,89	19,30	25,73	421,80
OF.2ª	1.461,51	1.490,74	1.520,55	1.550,96	17,63	23,26	31,47	14,89	18,36	24,48	352,60
OF.3ª	1.358,07	1.385,23	1.412,93	1.441,19	15,63	20,62	27,90	14,15	17,31	23,08	312,60
ESPEC.	1.325,94	1.352,46	1.379,51	1.407,10	12,51	16,50	22,33	13,52	16,02	21,36	250,20
PEON	1.273,09	1.298,55	1.324,53	1.351,02	9,49	12,53	16,94	12,91	14,69	19,59	189,80
ALMACENERO/A	918,00	950,00	969,00	988,38	3,00	3,55	4,08	8,00	9,50	12,67	60,00
ADMTVO/A. 1ª	1.563,80	1.595,08	1.626,98	1.659,52	21,09	27,83	37,65	15,89	19,30	25,73	421,80
ADMTVO/A. 2ª	1.461,51	1.490,74	1.520,55	1.550,96	17,63	23,26	31,47	14,89	18,36	24,48	352,60
DEL.1ª	1.563,80	1.595,08	1.626,98	1.659,52	21,09	27,83	37,65	15,89	19,30	25,73	421,80
DEL.2ª	1.461,51	1.490,74	1.520,55	1.550,96	17,63	23,26	31,47	14,89	18,36	24,48	352,60
DEL.3ª	1.358,07	1.385,23	1.412,93	1.441,19	15,63	20,62	27,90	14,15	17,31	23,08	312,60
AUX.TEC.	1.279,46	1.305,05	1.331,15	1.357,77	9,53	12,58	17,01	12,97	14,77	19,69	190,60
AUX. ADMINIST	1.279,46	1.305,05	1.331,15	1.357,77	9,53	12,58	17,01	12,97	14,77	19,69	190,60
DEL.PROY	1.766,43	1.801,75	1.837,79	1.874,55	33,08	43,65	59,05	19,61	25,83	34,44	661,60
JEFE/A 1ª ORG.	1.933,58	1.972,26	2.011,70	2.051,93	37,10	48,95	66,23	21,85	27,31	36,41	742,00
JEFE/A TALL.	1.933,58	1.972,26	2.011,70	2.051,93	37,10	48,95	66,23	21,85	27,31	36,41	742,00
JEFE/A 1ª ADMO	1.933,58	1.972,26	2.011,70	2.051,93	37,10	48,95	66,23	21,85	27,31	36,41	742,00
INGENIERO/A	2.459,72	2.508,91	2.559,09	2.610,27				28,08	35,11	46,81	
LIMPIADOR/A	849,07	950,00	969,00	988,38				8,00	9,50	12,67	
PREMIO DE ASISTENCIA SEMESTRAL AL TRABAJO											
SIN FALTAS	200										
DE 0 A 2	170										
DE 3 A 5	120										
DE 5 A 10	80										
TOXICOS	1,142										
KILOMETRAJE	0,45										
HORAS AÑO	1776										

Firmantes de las tablas salariales:

Por la empresa:

D. Juan Carlos Rodríguez Macías. DNI.: 3

Por los Trabajadores/as, sus Delegados:

D. Brandan Barreiro Alonso: DNI: – Sindicato CIG

D. Lucas Carrodegas Lago: DNI: – Sindicato CIG

D. Iago Perez Tato: DNI: – Sindicato CIG