



Contramestre; 1040,73; 254,46
 Encargado; 1040,73; 254,46
 Titulado medio; 1040,73; 298,71
 Titulado superior; 1089,80; 314,44
 Delineante proxectista; 945,80; 298,71
 Delineante 1ª; 943,66; 234,95
 Delineante 2ª; 833,44; 235,54
 Calcador reprodutor; 832,73; 193,32
 Técnico de laboratorio; 945,80; 254,46
 Analista; 945,80; 254,46

Persoal administrativo

Auxiliar administrativo; 832,73; 193,32
 Oficial administrativo 1ª; 833,44; 235,54
 Oficial administrativo 2ª; 832,73; 205,55
 Xefe administrativo 1ª; 833,44; 252,42
 Xefe administrativo 2ª; 833,44; 236,70
 Caixeiro; 832,73; 205,55
 Xefe de almacén; 833,44; 236,70
 Xefe de contabilidade; 833,44; 252,42
 Viaxante e vendedor; 832,73; 193,32
 Xefe de laboratorio; 1040,73; 298,71
 ATS; 1040,73; 298,71

Parte empresarial

ATAVE

Juan Carlos Rodríguez Dasilva
 Gerardo Aragonés Martínez
 Carmen Mansilla
 Arturo Doval do Olmo

ACAUTO

Carlos Pena
 Isabel Pérez

INSTALECTRO

José Luís Cid González

Asociación de Industria de Metal

Santiago Melo
 Jaime Denis Osorio Fernández
 Susana Baños González

Parte social

UXT

José Antonio López López
 José Luis Bravo Montero
 Antonio Caride Rodríguez
 Mariano Vázquez González
 José Miguel Pombar Vigara
 David Feijoo Rodríguez
 Juan Ramiro López Gómez
 Asesor: Javier Carreiro Vázquez

CIG

Xosé Lois Freire Domínguez
 Alberto Gil Pena
 Jorge F. Fernández Saburido
 José Ramón Álvarez Dacoba
 Luz do Val Pérez Lorenzo

CCOO

Narciso Martínez Ojea
 Manuel Estévez González
 José Enrique Rodríguez Seijo
 Asesor: José Hurtado Amador

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Rfa. SRRL - Sección Relaciones Laborales

Asunto: CC/ 2010

Una vez visto el texto del Convenio colectivo provincial de Siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense 2010 (código n.º 3200305) suscrito el día 29 de abril de 2010, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los/as representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALECTRO) e Asociación de Industria del Metal de la provincia de Ourense y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector por los/as representantes de las centrales sindicales: Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Comisiones Obreras (CCOO) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2.º y 3.º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este departamento territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este departamento territorial (Servicio de Relaciones Laborales), y notificación a las representaciones empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 11 de mayo de 2010. El jefe territorial.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo provincial de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (2010)

Capítulo I.- Extensión y ámbito del convenio colectivo

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores/as que presten sus servicios en la provincia de Ourense en el sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y de almacenaje, y comprendiendo asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres donde se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afín a la siderometalurgia o tarea de instalación, montaje o reparación, incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será aplicable el convenio colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y botes –cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm metálicos- y los talleres de reparación de automóviles.

Estarán igualmente afectadas por el convenio colectivo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.



Las condiciones pactadas en el convenio provincial tienen el carácter de mínimos obligatorios.

Los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente convenio se verán afectados por él, en todo aquello que implique avances para los/as trabajadores/as. Las empresas deberán aplicar los avances en el plazo de un mes, que comenzará a contar desde la publicación del presente convenio.

Artículo 2.- Ámbito personal

El convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación, salvo el que realiza trabajos de alta dirección o alta gestión de la empresa.

Artículo 3.- Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2010, independientemente de su publicación en el BOP. Será de aplicación hasta que se firme otro que lo sustituya.

Se establece una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010, prorrogable tácitamente de año en año a partir del 2011 en períodos anuales, siempre que no sea denunciado por ninguna de las partes que lo suscriben antes del término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Los requisitos formales a efectos de la denuncia quedan establecidos en el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 4.- Productividad

El fin primordial del presente convenio colectivo es mejorar la productividad de las empresas logrando al mismo tiempo una elevación de las retribuciones de los trabajadores como consecuencia de la implantación del sistema de organización científica del trabajo, debe producirse con los mismos costes totales y obtener la misma cantidad de producción con un coste total inferior, resultando de ambas maneras unos beneficios para comunidad en su conjunto. Para eso, como consecuencia de este convenio, surge la recomendación a las empresas, en cuanto sea posible, para que sigan una técnica organizativa que las lleve a una total racionalización. El sistema de trabajo que tenga que emplearse será de libre iniciativa de la empresa. No obstante, cualquiera que sea el sistema, deberá ajustarse a las reglas que se señalan en el presente convenio, sin perjuicio de su aprobación por la autoridad laboral competente y representantes de los trabajadores.

La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio que actúa bajo la dirección competente, pero sin estímulo de un sistema de remuneración por rendimiento y sin coacción ninguna, esto es, la cantidad de trabajo realizada efectivamente por un obrero capacitado realizando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 km/hora y que haya sido determinada por un correcto cronometraje.

La actividad normal viene determinada por cien unidades centesimales o sesenta puntos de Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean aceptados internacionalmente.

La actividad excelente es la que pueda desarrollar un trabajador activo entrenado en el trabajo y que logre en éste con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados por la tarea. Esta actividad está valorada en 140 unidades centesimales o 80 puntos de Bedaux o su equivalente. Será sancionable todo trabajador que no alcance la actividad normal durante tres días consecutivos o 5 alternos en el período de 30 días. En cada caso, la empresa, a efectos de sanción, apreciará la gravedad de la falta a la vista de los hechos producidos. Asimismo, será objeto de sanción el productor que de manera reiterada mantenga la actividad inferior a la normal.

Se establece específicamente que la facultad de organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa,

previa audiencia e informe de los representantes de los trabajadores y, en consecuencia, se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

a) Exigencia de la actividad normal fijada por el convenio.

b) Adjudicación del número de máquinas al trabajador a rendimiento normal.

c) Movilidad y cambio de personal en las empresas de acuerdo con las necesidades de la organización y de la producción en la forma señalada reglamentariamente. En las empresas donde se establezcan sistemas de incentivos a la actividad normal corresponderá la gratificación de carencia de incentivos del presente convenio. En estas empresas dicho sistema deberá ser aprobado de mutuo acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, no deben aplicarse penalizaciones hasta tres meses después de establecerse, considerándose dicho período como de prueba.

En ningún caso podrá penalizarse la falta de productividad y la falta de puntualidad y asistencia a la vez.

Artículo 5.- Repercusión de precios

Se hace expresa mención de que las mejoras del convenio tendrán repercusión en el precio de los productos o servicios a los que esta actividad se refiere.

Artículo 6.- Puestos de trabajo y categorías profesionales

Serán las que se determinan y clasifican en el anexo I.

Artículo 7.- Trabajos de superior categoría

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a dicha categoría. No puede tener este cambio una duración superior a 2 meses. Si un trabajador ocupa un puesto de categoría superior durante 12 meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría. En dicho supuesto el trabajador pasará a la categoría superior, en todo caso se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 8.- Disminuidos físicos

Todo trabajador que padezca alguna incapacidad física será destinado a ocupar los puestos de trabajo acordes con sus aptitudes.

Artículo 9.- Reserva del puesto de trabajo en caso de incapacidad temporal

Los trabajadores que hayan cesado en la empresa por causa de incapacidad temporal, tienen derecho a ser declarados aptos para el trabajo y ser reintegrados en el puesto de trabajo que, con carácter normal, ocupaban en la empresa en la fecha en la que causaron baja y en el puesto adecuado a sus condiciones.

Será necesario que el trabajador lo solicite de la empresa dentro del mes siguiente a la fecha de declaración de aptitud.

Artículo 10.- Protección al embarazo

La evaluación de riesgos deberá comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o lactantes a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo (jornada, turnos de trabajo, etc...) que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o en el feto. Si los resultados de esta evaluación revelasen un riesgo para la salud de estas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, sin merma alguna de sus derechos económicos o sociales. Si no fuera posible, se procederá a la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, reconociendo su derecho a las mejoras a las que tuviera derecho durante dicha suspensión.

En el caso de lactancia natural, la suspensión se entenderá cuando el cambio de puesto de trabajo no haya resultado téc-



nica u objetivamente posible o no pueda objetivamente exigirse y rematará cuando el bebé cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su anterior puesto o a otro compatible con su estado.

Artículo 11.- Principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada en razón de su sexo. Todos los/as trabajadores/as tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Por lo tanto, en consonancia con la legislación vigente, los comités de empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc, en razón de su sexo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

e) Se evitará en la redacción del convenio el lenguaje sexista.

Capítulo III.- Formación e ingreso del personal

Artículo 12.- Período de prueba.

El período de prueba será de quince días para los siguientes trabajadores: peón, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª y oficial de 1ª. Para los técnicos titulados, el período de prueba no podrá exceder de 4 meses.

Artículo 13.- Registro de personal.

Se mantiene el deber de llevar un registro general del personal dentro de cada empresa. Los modelos de cotización a la Seguridad Social serán expuestos en el tablón de anuncios.

Artículo 14.- Prohibición de discriminación.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad o nacionalidad de los trabajadores en materia salarial, de promoción y ascenso.

Artículo 15.- Situación laboral de los trabajadores

Las empresas entregarán a los trabajadores que lo soliciten, dentro de los diez días siguientes a su incorporación al trabajo, copia del acta debidamente diligenciada por el organismo competente.

Artículo 16.- Cláusula general sobre formación

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las noticias características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve para lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requisitos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezca la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las calificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector.

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programa que pueda impartirse en los centros de formación de empresa o con los que en el futuro se puedan constituir, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, habida cuenta de las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas con el fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y autorizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- En esta perspectiva, las partes firmantes de este convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en empresas de más de 250 trabajadores comisiones paritarias de estudio, siendo sus objetivos la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

Artículo 17.- Trabajadores en formación laboral

El contrato de formación que hagan las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. El trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo para desempeñar.

El contenido del contrato, igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en él, claramente, la actividad o profesión objeto del contrato de formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contratos en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

1. La duración máxima será de dos años, sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector de este convenio.

2. No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos de 6 meses como mínimo.

3. Este tipo de contrato deberá realizarse a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a la formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o se alternará con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y la categoría profesional del tutor encargado de la formación práctica. El tutor



deberá velar por la adecuación del aprendiz, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El salario de contratación de estos trabajadores será el primer año igual al SMI y en el segundo el SMI más un 10%, en los dos casos en función del tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de cese en la empresa, se le entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de ésta.

Artículo 18.- Medidas de fomento del empleo y de la contratación temporal.

El contrato de duración determinada de la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, según la redacción establecida por la Ley 12/2001, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

La duración máxima será aplicable tanto a los nuevos contratos de esta modalidad firmados a partir de la entrada en vigor de este convenio, como a las prórrogas de los contratos de trabajo vigentes antes de su entrada en vigor.

Artículo 19.- Indemnización al término de los contratos temporales

En empresas que, teniendo más de 10 trabajadores, tengan menos del 50% de fijos en su plantel al final del contrato temporal, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario. No concurriendo estas circunstancias, el trabajador percibirá una indemnización al final del contrato equivalente a 8 días de salario.

Artículo 20.- Fomento de la contratación indefinida.

Durante la vigencia de este convenio, la conversión en indefinidos de aquellos contratos que se concertaran con carácter temporal o por duración determinada, se acogerán a lo dispuesto en el apartado b), punto 2, de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y el avance de su calidad, en virtud de la cual dichos contratos quedarán incluidos en el régimen previsto para los contratos de fomento de la contratación indefinida.

Artículo 21.- Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de las ETT, exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en este convenio. En cualquier caso, la utilización de esta vía de contratación quedará limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como incapacidad temporal, vacaciones y licencias. También quedarán excluidos las actividades y trabajos que sean especialmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 22.- Adscripción del personal a las empresas de mantenimiento auxiliares

1. Al final de la concesión de una contrata de mantenimiento, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a ser adscritos a la nueva empresa titular de la contrata, la cual se subrogará en todos los derechos y deberes, siempre que se cumplan los siguientes supuestos:

- Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro.

- Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la concesión se encuentren de baja por IT, en excedencia, o análogo.

2. Los supuestos anteriores deberá acreditarlos fidedigna o documentalmente la empresa saliente en un plazo de 5 días mediante la siguiente documentación:

- Copia del contrato de trabajo y prórrogas, de existir.

- Fotocopia TC1 y TC2 de los 3 últimos meses.

- Certificado del INSS de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

- Fotocopias de las nóminas de los últimos tres meses.

- Relación del personal con el nombre y apellidos, dirección y número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y fecha de vacaciones.

- En el plazo de los 10 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante copia de los documentos debidamente firmados por el trabajador en los que conste que éste recibió de la empresa saliente la liquidación de haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad.

Las personas de empresas de mantenimiento que trabajen en centros penales u hospitalarios tendrán derecho al plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Capítulo IV.- Retribuciones del personal

Artículo 23.- Salario base

El salario base por categoría figura en el anexo I (1ª columna), incrementándose respecto al 2009 en el 1,5%.

Artículo 24.- Complemento personal por antigüedad

El complemento personal de antigüedad continúa fijado en quinquenios del 6% sobre el salario base.

Artículo 25.- Gratificación de carencia de incentivos

En las empresas que no tengan regulada la retribución del trabajador en función del rendimiento, se establece la remuneración de la gratificación de carencia de incentivos como prima de productividad y asistencia. La gratificación se abonará mensualmente.

El derecho al percibo de esta gratificación se perderá total o parcialmente por las siguientes causas:

- El 25% de la gratificación correspondiente al salario de un día por falta de puntualidad de hasta 5 minutos. La reincidencia en este tipo de falta se gravará con el 50%.

- El 75% de la gratificación correspondiente al salario de un día por falta de puntualidad superior a 5 minutos y hasta media hora.

- El 100% por más de media hora, sin llegar al día completo.

- El correspondiente a dos días por cada falta de asistencia.

El abandono del trabajo antes de la hora señalada, la no incorporación a la hora justa de comenzar y las interrupciones injustificadas se considerarán como faltas de puntualidad para estos efectos. La gratificación de carencia de incentivos se abonará por la segunda columna de la tabla salarial.

Artículo 26.- Gratificación de trabajos especiales

La excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores una bonificación del 25% sobre su salario base reflejado en este convenio.

La bonificación se reducirá a la mitad si el trabajo especialmente tóxico, penoso o peligroso se hubiera realizado en un período superior de entre una a cuatro horas.



En aquellos supuestos en los que concurriera de modo manifiesto la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 25% pasará a ser el 30% si concurrían dos circunstancias de las señaladas y el 35% si fueran las tres.

Si por avance de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, se dejará de abonar la citada bonificación.

La falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, la resolverá la inspección de trabajo, tras el informe previo del Gabinete Provincial de Salud Laboral o cualquier otro que se estime oportuno.

Artículo 27.- Gratificación del jefe de equipo

Es jefe de equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que efectúe trabajo manual y asuma el control del 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 después cesa en su función, se mantendrá la retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

La gratificación que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría profesional o nivel salarial, a menos que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre en la cantidad, cada una de ellas, de 30 días de salario base más el complemento de antigüedad si lo tiene, más la gratificación de carencia de incentivos, calculada 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 el 15 de julio. Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada el 15 de diciembre.

Artículo 29.- Gratificación de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno al comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana.

Los trabajadores que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extras y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponda.

Artículo 30.- Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y coinciden en la recomendación de reducirlas.

Se podrán realizar horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales, entendiendo éstas últimas como las necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo eso siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley. La realización de dichas horas la notificarán mensual-

mente a la autoridad laboral conjuntamente la empresa y el comité o delegados de personal, en su caso.

Las horas extras que se hagan podrán abonarse o bien compensarse en tiempo de descanso, correspondiendo la elección al empresario. En cualquier caso, se aplicará un recargo del 50%. Si el empresario decidiera abonarlas, deberá hacerlo con el referido recargo sobre el valor de la hora común (salario base, gratificación de carencia de incentivos, antigüedad, si la tuviera, del trabajador). Si se compensaran en tiempo de descanso, éste deberá darse en un plazo no superior a 3 meses desde su realización.

Con el objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes coincidieron en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave para los efectos del estatuto.

Artículo 31.- Incapacidad temporal.

Durante el período que el trabajador afectado por este convenio esté de baja como consecuencia de accidente laboral ocurrido en la empresa durante las horas de trabajo o en los desplazamientos que se efectúen fuera del lugar habitual de éste, por necesidad de la empresa y por el tiempo indispensable de ida y vuelta, incluyéndose el accidente in itinere, éste percibirá el 100% de su salario, debiendo abonar en consecuencia la empresa la diferencia, es decir, el 25% restante.

Igualmente, el trabajador tendrá derecho al 100% de su salario en el caso de hospitalización durante el tiempo que dure cualquier clase de IT.

Asimismo, en el caso de accidente fuera de la jornada laboral, los trabajadores tendrán derecho al 100% de su salario mientras dure la hospitalización hasta un máximo de 30 días.

En el caso de IT, por enfermedad común, el trabajador percibirá durante los tres primeros días el 60% de su salario en la primera baja del año. Cuando un trabajador esté en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa completará hasta el 100% de su salario cumplido el noveno mes de baja.

Artículo 32.- Ropa de trabajo

Las empresas entregarán desde el primer día la ropa de protección e higiene necesarias según la legislación vigente. El personal obrero percibirá dos fundas o piezas semejantes al entrar en el trabajo por primera vez, y una más cada seis meses.

Capítulo V.- Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 33.- Jornada de trabajo y horarios

La jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio será de 40 horas semanales. Dicha jornada será en cómputo anual de 1.784 horas.

Para adaptar la jornada laboral efectiva al mencionado cómputo anual corresponden 4 días libres. Para estos efectos serán inhábiles en el sector los días 24 y 31 de diciembre; los dos restantes se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador y, al que no los hubiera disfrutado durante el año, le corresponderán los últimos 2 días laborales del año.

Se establece un período de 15 minutos de descanso en las jornadas continuadas, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El horario se establece de lunes a viernes, salvo en empresas con tres turnos y que tengan necesidad de compensación de horas, en este caso, podrá trabajarse el sábado hasta compensar la jornada.

Artículo 34.- Vacaciones

Las vacaciones consistirán en 22 días laborales, y no serán menos de 30 días naturales. El salario para percibir durante



éstas será igual al de una nómina normal del mes. Se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio y agosto, confeccionando el calendario en los tres primeros meses del año, antes del 31 de marzo. El trabajador deberá conocer, en todo caso, dicho calendario con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

En caso de que el trabajador se encuentre de baja antes del disfrute de las vacaciones, éstas se pospondrán, fijándose un nuevo período. En el caso contrario, si la baja se produjera durante las vacaciones, éstas seguirán corriendo hasta cumplirse el período correspondiente.

Capítulo VI.- Gastos de locomoción, mantenimiento y estancia

Artículo 35.- Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo. Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse cuando el destino no exija hacer noche fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga una duración superior a 3 meses. En los casos en los que el desplazamiento exija hacer noche fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no se hayan cubierto los puestos para ocupar, 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:

- Representantes legales de los trabajadores.
- Disminuidos físicos y psíquicos.
- Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o familiares.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses que obliguen al trabajador a hacer noche fuera de su domicilio, deberá avisarlo previamente por escrito con, por lo menos, 5 días laborales de antelación.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador hacer noche en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente.

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

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndoles las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamientos se generará el derecho, además de la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente había venido percibiendo, a las ayudas de coste y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la empresa, el trabajador tuviera que desplazarse a prestar su labor a otros centros de

trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá quedar incluido dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento tuviera que iniciar el viaje antes de dar comienzo su jornada o como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjera una vez superada la hora oficial de finalización de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de la jornada como horas extras.

Artículo 36.- Traslados

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

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

En el supuesto de traslado, el trabajador será avisado previamente con, por lo menos, 30 días de antelación por escrito. En este supuesto se retribuirán los gastos de viaje del trabajador y de su familia, los gastos de traslado de muebles y efectos.

Artículo 37.- Desplazamientos y dietas

Si por necesidad y conveniencia de la empresa tuviera que desplazarse el trabajador a prestar trabajos a otros centros, el tiempo que se invierta en el desplazamiento desde su centro de trabajo hasta aquel en el que deba prestar sus servicios deberá coincidir con la jornada establecida.

Si como consecuencia de un desplazamiento haya debido iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada o si como consecuencia de su regreso a su punto de partida éste se produjera una vez superada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias, la compensación por kilometraje, 0,19 euros.

El importe de dieta completa será de 40,60 euros y el de la media dieta de 20,30 euros. También se podrá establecer en lugar de las dietas anteriores el sistema de gastos para justificar. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento exceden del importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, tras el conocimiento previo de ésta y posterior justificación por los trabajadores.

Las empresas de nueva situación y las que en un futuro trasladen su centro de trabajo fuera del casco urbano, abonarán a los trabajadores el importe del desplazamiento que se realice en autobús público o bien facilitarán el medio de transporte para el traslado de los trabajadores al centro de trabajo, tanto de ida como de vuelta.

Capítulo VII.- Prestaciones especiales

Artículo 38.- Premio de compensación por antigüedad

Los trabajadores que causen baja en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 65 tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas. Si la baja se produjera a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses, reduciéndose un mes para cada año, hasta alcanzar los 65.

Los trabajadores que cesen a los 65 años de edad percibirán un mes de vacaciones retribuidas. Si una vez cumplidos los 65 años de edad y 6 meses el trabajador no solicitara la jubilación, el trabajador habrá perdido el derecho a disfrutar de este complemento.

Estas cantidades serán calculadas sobre el salario real. Para recibirlas deberán solicitarse en el plazo de 3 meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.



El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su vencimiento efectivo, debiendo el trabajador comunicarle de forma constatada su decisión a la empresa. Ésta le entregará al trabajador que solicite el premio de vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que se tiene derecho.

Artículo 39.- Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social, y del artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada hasta el límite máximo previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en general, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial, salvo el personal encuadrado en los grupos I, II, III y IV del convenio en los que el aviso previo será de 6 meses. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes al de la jubilación parcial y la jornada completa.

Si durante la vigencia del convenio hubiera habido una modificación legal de la jubilación parcial, incidirá en este artículo, que deberá ser acomodado a los términos que fije la ley, si se modificara la edad de acceso, los porcentajes para aplicar o cualquier otro elemento de los que configuran el acceso a este tipo de jubilación.

Artículo 40.- Jubilación forzosa.

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

Artículo 41.- Seguro colectivo

Las empresas deberán concertar con primas íntegras a su cargo una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:

- Muerte por accidente laboral o común o enfermedad profesional: 35.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, invalidez permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o común, o enfermedad profesional: 35.000 €.

Para el personal de nueva incorporación la póliza establecida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes contado a partir de la contratación del trabajador.

Capítulo VIII.- Permisos, licencias y derechos sindicales

Artículo 42.- Permisos y licencias

El trabajador, tras el aviso previo y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. En el caso de matrimonio del trabajador/a, 15 días.
2. Por nacimiento de hijo, 4 días.
3. Por parto de mujer trabajadora, según la legislación vigente.
4. Por muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, padres políticos, abuelos, nietos e hijos, el tiempo indispensable, como mínimo 2 días.
5. Por muerte de hermanos políticos, abuelos políticos y tíos, 2 días.
6. Por muerte de tíos políticos, 1 día.
7. Por exámenes, el tiempo necesario con justificación.
8. Por consulta médica, el tiempo necesario con justificación.

9. En caso de que el hecho causante ocurra fuera de la provincia, corresponderá un día más.

10. Para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida de los 12 puntos hubiera sido motivada por causas estrictamente imputables a la empresa, por el tiempo indispensable.

11. Se otorgará permiso retribuido por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto cuando éstos coincidan con el horario de trabajo (ET).

No se considerarán faltas de asistencia, para los efectos de la pérdida de la gratificación de carencia de incentivo, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos y reducciones de jornada y otros derechos reconocidos por la legislación vigente.

Artículo 43.- Conciliación de la vida laboral y familiar

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto en el caso de paternidad de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se tendrá derecho a este permiso en el caso de nacimiento de un/a hijo/a y adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El acogimiento puede ser pre-adoptivo, permanente o simple, siempre que en este último caso tenga una duración no inferior al año, y tendrá lugar la suspensión aunque los acogimientos sean provisionales.

En lo que atañe a las reducciones de jornada por guarda legal, por cuidado de familiares y por hijos prematuros y neonatos hospitalizados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún menor de ocho años o disminuido físico o psíquico de cualquier edad, tendrá derecho a una reducción de jornada de por lo menos 1/8 de su jornada habitual diaria, con la correspondiente reducción salarial.

Artículo 44.- Competencias del Comité de Empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias según lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, por lo menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.- Conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma jurídica de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en iguales condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración del plantel y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquel.
- Reducción de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional en la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.



- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos o valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidente que afecte al volumen de empleo.

5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

7.- Conocer trimestralmente, por lo menos, las estadísticas de índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y de los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8.- Ejercer una labor de vigilancia de las normas laborales de la Seguridad Social de todos los pactos, condiciones y usos de las empresas, ejerciendo las acciones legales oportunas, así como en las condiciones de seguridad e higiene.

9.- Colaborar con la dirección para conseguir cuantas medidas lleven al incremento de la productividad.

10.- Informar a sus representantes de todo lo estipulado en este convenio.

11.- Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrá acumular trimestralmente las horas sindicales que marca la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresas de hasta 100 trabajadores dispondrán de un crédito horario de hasta 16 horas mensuales.

Artículo 45.- Candidatos a las elecciones sindicales.

Las empresas facilitarán el proceso electoral tal y como se menciona en la normativa a ese respecto. Asimismo, no podrán tomar represalias con ningún trabajador que se presente a candidato a las elecciones por motivo de la presentación de la candidatura.

Capítulo IX.- Salud laboral y condiciones de trabajo

Artículo 46.- Plan de prevención

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización de éste.

Las representaciones legales de los trabajadores y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan supone:

- La elaboración de mapas de riesgo.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

- En el caso de centros de trabajo muy pequeños, dicho plan podrá establecerse para varios centros pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares, en ese caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Artículo 47.- Comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo

En todo centro de trabajo de más de 50 trabajadores en la plantilla se constituirá un comité de salud, seguridad y condi-

ciones de trabajo que estará formado por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada. Este será un órgano de participación y diálogo continuo para elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

Artículo 48.- Evaluaciones ambientales

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a seis meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al trabajador/es afectado/s y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Hasta que no existan valores europeos y/o nacionales, los valores límites a partir de los cuales se deberán aplicar medidas correctoras serán los utilizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los gabinetes provinciales de seguridad e higiene.

Artículo 49.- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las empresas se obligan al cumplimiento inexcusable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias de urgencia, duchas, etc., de conformidad con la Ordenanza de seguridad e higiene en el trabajo vigente.

Para tal efecto se designarán vigilantes de seguridad e higiene, que estarán compuestos por los siguientes miembros:

- Empresas de 0 a 25 trabajadores: 1 miembro.
- Empresas de 25 a 50 trabajadores: 2 miembros.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: 4 miembros.
- A partir de 100 trabajadores: se constituirá un comité de seguridad e higiene.

El comité será elegido por todos los trabajadores de la plantilla. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán asegurar los derechos de los trabajadores en cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo fijadas por la ley o convenio entre partes. Los miembros del comité no tendrán derecho a horas sindicales retribuidas. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la asistencia a cursos que sean convocados para el efecto por el gabinete provincial en la forma y efectos que éste determine.

Artículo 50.- Penosidad

En el plazo máximo de 30 días desde la firma de este convenio colectivo, las partes que lo firman constituirán una comisión técnica de carácter específico para que, en el plazo máximo de 12 meses desde su constitución, regulen objetiva y técnicamente los parámetros y circunstancias por las que podrá retribuir el complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad del artículo 26 del convenio colectivo.

La comisión negociadora trasladará el acuerdo obtenido al texto del convenio colectivo. En el supuesto de que transcurrido el mencionado plazo (12 meses) la comisión no consiguiera un acuerdo al respecto, la comisión negociadora del convenio colectivo se reunirá para el efecto con el fin de conseguir un nuevo acuerdo.

Capítulo X.- Código de conducta

Artículo 51.- Código de conducta

Este acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene como fin 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 los trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as 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 el uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en este acuerdo.

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

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

Artículo 52.- Graduación de las faltas.

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

Artículo 53.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en un período de un mes.

3. 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 hacerlo.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de eso, se ocasionara perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5. Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7. 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.

8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o para las cosas.

10. La inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada común de trabajo, sin la debida justificación.

11. Discutir con los compañeros/as, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 54.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta, cuando ésta haya afectado al relevo de un compañero/a o, si como consecuencia de la inasistencia, se haya ocasionado perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con eso, un perjuicio en el desarrollo laboral.

5. La desobediencia de las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones, siempre que eso ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6. La falta de aseo o limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente haya mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.

8. El descuido o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha de éste, siempre que de eso no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9. La realización, sin consentimiento previo 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.

10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual si repercuta negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 55.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. 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.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. 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.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose de baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia de éste se ocasionara un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiera en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Los maltratos 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.



10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses y fueran objeto de sanción.

11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicara perjuicio notorio para la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por la situación personal o laboral.

Artículo 56.- Régimen de sanciones

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

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

- Despido.

Artículo 57.- Prescripción

Dependiendo de su grado, 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 cometerse.

Capítulo XI.- Disposiciones varias

Artículo 58.- Excedencias

Podrán solicitar excedencia todos los trabajadores que lleven como mínimo un año al servicio de la empresa. La duración de la excedencia podrá ser de uno a cinco años. La petición de excedencia se hará por escrito con un mes de antelación y resuelta por la empresa afirmativamente cuando no se haya cubierto con contrato de interinidad. En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 59.- Secciones sindicales

En aquellas empresas de 50 o más trabajadores, de acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, podrá adoptarse la constitución de secciones sindicales en la modalidad que éstas decidan, de acuerdo con la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 60.- Revisión médica

En todas las empresas afectadas por este convenio se efectuará una revisión médica anual para todos los trabajadores. Estas revisiones correrán a cargo de la mutualidad correspondiente o de la propia Seguridad Social.

Artículo 61.- Liquidaciones

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de liquidación o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o delegado de personal y, en su defecto, a la del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 62.- Comisión mixta paritaria

La comisión mixta paritaria estará integrada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios, lo cuales designarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

1.- Funciones de intermediación:

La comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones provinciales o locales dentro del mismo ámbito del convenio.

La comisión deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos les sean sometidos a las partes.

Las cuestiones y conflictos serán presentados a la comisión paritaria a través de sus organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio. Los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

2.- Funciones de vigilancia.

Las empresas están obligadas a facilitar aquella información que, a solicitud de, por lo menos, el veinticinco por ciento de los miembros de la comisión paritaria, se les requiera sobre los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las disposiciones de este convenio en las pequeñas empresas.

- Subcontratación.

- Economía sumergida.

Artículo 63.- Compensación y absorción

Las mejoras de este convenio podrán ser compensadas y absorbidas con cualquier otro avance voluntario o por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte lo contrario. Todo eso según lo dispuesto en la OM de 22/11/1973, en su artículo 10, apartado 2, que desarrolla el Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.

Garantía ad personam. Las retribuciones salariales totales que a la firma de este convenio tengan establecidas las empresas afectadas por él, serán respetadas en su totalidad.

Disposiciones transitorias

Primera.- El aumento de este convenio en 2010 será de un 1,5% en todos los conceptos retributivos (salario base y gratificación de carencia de incentivos).

Segunda.- Los atrasos derivados de este convenio serán abonados en la nómina del mes siguiente a su publicación.

Tercera.- Este convenio es firmado por la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), la Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAU-TO), la Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTA-LECTRO) y la Asociación de Industria del Metal de la Provincia de Ourense. Por la parte sindical, las centrales UGT, CIG y CCOO con capacidad y legitimidad suficiente de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

Cuarta.- Ascensos.- Con el fin de promover la formación de los trabajadores y el ascenso de categorías, la comisión paritaria de este convenio elaborará, en el plazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para el sector, basado en años de trabajo en el oficio y en la superación de unas pruebas-exámenes teórico-prácticas que la comisión paritaria elaborará para cada subsector de siderometalurgia.

Quinta.- Las partes firmantes de este convenio se comprometen a elaborar durante la vigencia de éste un plan de actuación para la formación de los trabajadores, consistente fundamentalmente en hacer un estudio de la realidad del sector en cuanto a las necesidades del avance de la productividad, cursos de formación, áreas que comprenderá, reciclaje, tecnología punta y todos aquellos aspectos que eleven la calificación técnica tanto de los trabajadores como de las empresas.

Sexta.- Las partes firmantes de este convenio se comprometen a formar una comisión integrada por un miembro por cada



sindicato y asociación empresarial, más un asesor por organización, si lo estimaran oportuno, para estudiar la posibilidad de modificar este convenio. Los acuerdos que se adopten en tal comisión o tendrán carácter vinculante para las partes, debiendo ser refrendados en la negociación del próximo convenio colectivo.

Séptima.- La Comisión Paritaria de este convenio se comprometerá, a partir del 20 de enero del año 2010, a reunirse con el fin de tratar el artículo referente al tema de la antigüedad y otros asuntos de interés para las partes.

Disposición adicional.

Las partes firmantes de este convenio crearán, durante su vigencia, una Comisión Paritaria para la adaptación del articulado del convenio a la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de hacer propuestas para incorporar al próximo convenio.

Disposición adicional.

Las partes que firman este convenio crearán, durante su vigencia, una Comisión Paritaria para la adaptación de las actuales categorías profesionales al sistema de clasificación profesional estatal del sector del metal, los trabajos de esta comisión serán sometidos a la aprobación de la mesa negociadora del siguiente convenio.

Tabla salarial 2010

Grupos/Categorías; profesionales; Salario base; Gratificación C. incentivos (mes)

Personal obrero

Peón 829,52; 177,89

Lavador-engrasador; 829,52; 177,89

Especialista; 830,94; 186,63

Oficial 3ª; 832,73; 193,32

Oficial 2ª; 832,73; 205,55

Oficial 1ª; 833,44; 235,54

Oficial 1ª montador; 833,44; 252,42

Personal subalterno

Almacenero; 829,52; 177,89

Probador; 834,15; 205,55

Listero; 832,73; 193,32

Recepcionista; 829,52; 177,89

Pesador de básculas; 829,52; 177,89

Vigilante; 829,52; 177,89

Ordenanza; 829,52; 177,89

Portero; 829,52; 177,89

Conserje; 829,52; 177,89

Chofer turismo; 832,73; 205,55

Chofer camión; 833,44; 236,70

Dependiente auxiliar mayor 25 años; 832,73; 193,32

Dependiente principal mayor 25 años; 832,73; 193,32

Telefonista; 834,15; 193,32

Personal técnico

Maestro de taller; 1040,73; 254,46

Jefe de taller; 1040,73; 298,71

Contramaestre; 1040,73; 254,46

Encargado; 1040,73; 254,46

Titulado medio; 1040,73; 298,71

Titulado superior; 1089,80; 314,44

Delineante proyectista; 945,80; 298,71

Delineante 1ª; 943,66; 234,95

Delineante 2ª; 833,44; 235,54

Calcador reproductor; 832,73; 193,32

Técnico de laboratorio; 945,80; 254,46

Analista; 945,80; 254,46

Personal administrativo

Auxiliar administrativo; 832,73; 193,32

Oficial administrativo 1ª; 833,44; 235,54

Oficial administrativo 2ª; 832,73; 205,55

Jefe administrativo 1ª; 833,44; 252,42

Jefe administrativo 2ª; 833,44; 236,70

Cajero; 832,73; 205,55

Jefe de almacén; 833,44; 236,70

Jefe de contabilidad; 833,44; 252,42

Viajante y vendedor; 832,73; 193,32

Jefe de laboratorio; 1040,73; 298,71

ATS; 1040,73; 298,71

Parte empresarial

ATAVE

Juan Carlos Rodríguez Dasilva

Gerardo Aragonés Martínez

Carmen Mansilla

Arturo Doval do Olmo

ACAUTO

Carlos Pena

Isabel Pérez

INSTALECTRO

José Luis Cid González

Asociación de Industria de Metal

Santiago Melo

Jaime Denis Osorio Fernández

Susana Baños González

Parte social

UGT

José Antonio López López

José Luis Bravo Montero

Antonio Caride Rodríguez

Mariano Vázquez González

José Miguel Pombar Vígara

David Feijoo Rodríguez

Juan Ramiro López Gómez

Asesor: Javier Carreiro Vázquez

CIG

Xosé Lois Freire Domínguez

Alberto Gil Pena

Jorge F. Fernández Saburido

José Ramón Álvarez Dacoba

Luz del Valle Pérez Lorenzo

CCOO

Narciso Martínez Ojea

Manuel Estévez González

José Enrique Rodríguez Seijo

Asesor: José Hurtado Amador

R. 2.324

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Allariz

Anuncio de notificación

No expediente que figura no anexo, despois de intentada a notificación segundo o preceptuado na Lei 30/1992, e sendo