

# XUNTA DE GALICIA

## Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “GESTAMP VIGO, S.A.”, con nº de código 3603302, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 19.07.06, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 07.07.06. De conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

#### ACORDA:

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

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

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

### CONVENIO COLECTIVO DE GESTAMP VIGO, S.A. PARA OS ANOS 2006, 2007, 2008 E 2009

#### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO, VIXENCIA I ESTRUCTURA

##### ART. 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Convenio afecta á totalidade do cadro de persoal que presta os seus servizos profesionais para GESTAMP VIGO, S.A., no seu centro de traballo localizado no Polígono Industrial As Gándaras, Parcelas 105-06B, 36400 O Porriño (Pontevedra).

O presente Convenio regulará as condicións ás que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais.

Afecta ó persoal que actualmente presta servizo na referida empresa, así como a aquel que ingrese no futuro.

No suposto de constitución dun novo centro de traballo na provincia de Pontevedra, vixente a duración do presente Convenio, será de aplicación ós traballadores que presten os seus servizos profesionais no mesmo.

##### ART. 2.—VIXENCIA

O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de catro anos, entrando en vigor a partires do 1º de xaneiro do 2006 e finalizando o 31 de decembro do 2009. Retrotraéndose en consecuencia os seus efectos o 1 de Xaneiro do 2006. e rematando o 31 de Decembro do 2009.

##### ART. 3.—PRÓRROGA E DENUNCIA

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

##### ART. 4.—DEBER DE PAZ

Durante a vixencia do presente Convenio, e en relación con calquera controversia que puidera xurdir en orde á interpretación, alcance, aplicación e cumprimento do mesmo, será preceptiva a intervención previa da Comisión Paritaria do mesmo.

De non chegarse a acordos será obrigatoria a mediación sempre que o demande unha das partes do conflito.

##### ART. 5.—VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

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

##### ART. 6.—GARANTÍAS PERSOAIS

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

#### CAPÍTULO II

#### EMPREGO E CONTRATACIÓN

##### ART. 7.—CRITERIOS XERAIS

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

*ART. 8.—CONTRATO DE TRABAJO*

O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego. Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que quede encadrado o traballador, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de: A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo profesional no que quede adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do Convenio Colectivo aplicable.

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

A empresa notificará ós representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo da cal a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

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

- Grupo A e B: 6 meses
- Grupo C: 2 meses
- Grupo D e E: 1 mes
- Grupo F, G, G-1: 2 semanas

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

*ART. 9.—CONTRATACIÓN EVENTUAL*

Como continuación da política seguida nesta materia nos últimos anos, e en aras de potenciar o emprego estable, en detrimento da contratación temporal, Gestamp Vigo comprométese a incrementar o número de contratos indefinidos.

De tal xeito que os contratos indefinidos sexan o 65% do total do persoal. Como base para o cálculo tomarase a media dos últimos 18 meses.

Os criterios fixaranse razoadamente entre a dirección da empresa e o Comité.

*1.—CONTRATO EN PRÁCTICAS*

O contrato de traballo en prácticas so poderá concertarse con quen estea en posesión de título Universitario ou de Formación Profesional de grado medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos -ou de 6

cando o contrato se concerte cun traballador minúsválido- seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

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

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

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

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

A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 100% do salario fixado no Convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo nos grupos E,F,G,G-1.

A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade para os grupos profesionais A,B,C, e D será do 75% durante o primeiro ano e do 85% durante o segundo, do salario fixado no Convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

A empresa poderá realizar esta modalidade de contratación na seguinte contía:

- Ata 5 traballadores  
1 contrato en prácticas
- De 6 a 10 traballadores  
2 contratos en prácticas
- De 11 a 25 traballadores  
4 contratos en prácticas
- De 26 a 40 traballadores  
5 contratos en prácticas
- De 41 a 50 traballadores  
6 contratos en prácticas
- De 51 a 100 traballadores  
10 contratos en prácticas
- De 101 a 250 traballadores  
12 % do total do persoal
- De 251 a 500 traballadores  
10% do total do persoal
- Máis de 500 traballadores  
8% do total do persoal

*2.—CONTRATOS A TEMPO PARCIAL*

Todos os contratos a tempo parcial terán unha prestación efectiva superior a 12 horas e inferior ó 77% da xornada en cómputo anual. Estes traballadores non poderán realizar horas extraordinarias,

excepto as motivadas por forza maior de acordo co art.35.3 do ET e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo.

A distribución da súa xornada poderá ser irregular nos días e horas que se acorden no correspondente contrato, exclusivamente durante el fin de semana, sempre que se respecten os descansos e límites máximos da xornada establecidos no Estatuto dos Traballadores.

Este tipo de contratos non poderá superar o 15% do total da plantilla.

A retribución destes traballadores comporase do salario base de convenio en proporción ao tempo traballado e de un complemento do 25% sobre este.

Os traballadores a tempo parcial contratados por tempo indefinido, poderán no seu caso traballar horas complementarias cuxa realización será esixible á Empresa sempre que se cumpran as seguintes condicións:

- a) Que así estea acordado por escrito no contrato ou en pacto complementario.
- b) Que no pacto correspondente se recolla o número máximo de horas complementarias cuxa realización poda ser esixida pola empresa.
- c) Que o número de horas complementarias non exceda do 20% das horas ordinarias pactadas, e sen que en ningún caso a suma das horas ordinarias e complementarias poda exceder do 77% da xornada semanal ordinaria dos traballadores a tempo completo.

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

Estes contratos, regulados no vixente artigo 15.1.b do Estatuto dos Traballadores, terán a duración máxima permitida no mesmo en cada momento.

### 4.—CONTRATO POR OBRA OU SERVICIO DETERMINADO

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servicio, cunha completa identificación da obra ou servicio para o cal se contrata ó traballador.

Con carácter xeral será para unha soa obra, con independencia da súa duración e finalizará cando finalicen os traballos do seu grupo profesional.

### ART. 10.—SUBCONTRATACIÓN

A empresa cando subcontrate con outras a execución de obras ou servicios, responderá ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art.42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabi-

lidade de dita disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

### ART. 11.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

A empresa non poderá contratar os servicios das ETT's, excluindo os supostos de substitución por I.T., vacacións e licencias.

### ART. 12.—PREAVISO FINAL DE CONTRATO

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

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

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

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente o servicio na empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

|                     |         |
|---------------------|---------|
| — Grupos A,B,C,D:   | 30 días |
| — Grupos E,F,G,G-1: | 15 días |

### ART. 13.—INDEMNIZACIÓNS CONTRATOS NON INDEFINIDOS

A empresa abonará mensualmente aos traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 1,75 días por mes traballado. Dito importe mensual figurará no ANEXO I deste Convenio.

### ART. 14.—CONVALIDACIÓN DA FORMACIÓN

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

### ART. 15.—EXTINCIÓN DO CONTRATO POR CAUSAS OBXECTIVAS

1.—Cando o empresario queira facer uso do dereito concedido no art.52.c do Estatuto dos Traballadores e conforme ó procedemento previsto no art.53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga refe-

rencia á causa da extinción, tanto ó traballador ou ós traballadores afectados como á representación dos traballadores na empresa.

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

3.—A empresa facilitará copia da memoria explicativa e da comunicación á Central Sindical que estime oportuno, que deberá ser necesariamente unha das firmantes do presente Convenio Colectivo. A Central Sindical poderá, ó igual que no suposto previsto no parágrafo anterior, e sen menoscabo da eficacia e executabilidade do acordo extintivo empresarial, emitir informe motivado no prazo de 4 días hábiles sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.

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

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

6.—A presente cláusula considerarase a tódolos efectos de carácter obrigatorio.

#### ART. 16.—PLURIEMPREGO

A empresa non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores que dispoñan de outra ocupación retribuída por xornada completa.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### ART. 17.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Os traballadores/as que presten os seus servizos en Gestamp Vigo serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

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

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional

superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

#### ART. 18.—SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

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

### GRUPO A

#### COÑECEMENTOS

Postos os que se lle encomenda unha elevada responsabilidade na xestión da programación, o control e a supervisión dos procesos productivos ou dun área técnica especializada de soporte á actividade productiva.

Postos os que se lle encomenda a responsabilidade no desenvolvemento dos procesos e procedementos técnicos moi complexos; ou que realizan autónoma e globalmente a coordinación e xestión dos mesmos.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a unha Titulación Media ou Superior.

#### INICIATIVA

Postos que realizan ou contribúen na elaboración dos procedementos e os sistemas.

#### AUTONOMÍA E RESPONSABILIDADE

Postos intermedios entre a dirección e a execución do traballo. Seu nivel de autonomía queda circunscrito por modos de facer amplos; o control que reciben é sobre os resultados da acción. Son postos con influencia na consecución de obxectivos parciais da organización.

#### MANDO

Son postos que deben programar, coordinar e/ou supervisar de cerca a obtención dun obxectivo único a través de un conxunto de obxectivos parciais distintos pero fortemente relacionados entre si, normalmente liderando o traballo de un equipo de colaboradores. A comunicación e un elemento cruce no seu desempeño xa que deben requirir a

cooperación doutros, convencerlles e exercer influencia sobre eles. Requiren habilidade para negociar, aceptando puntos de vista diferentes e comprendendo os obxectivos e desexos doutras persoas.

#### *COMPLEXIDADE*

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas moi complexos que requiren amplos coñecementos e experiencia para solucionarlos. Esixen criterios propios e unha elevada capacidade de análise.

### **GRUPO B**

#### *COÑECEMENTOS*

Postos ós que se lle encomenda a responsabilidade en traballos con unha compoñente certa de xestión na coordinación, o control e a supervisión dos procesos propios dun área técnica especializada de soporte a actividade productiva; ou ben que desenvolven traballos en procesos e procedementos técnicos complexos (enxeñerías de fabricación, calidade, mantemento, loxística, seguridade, mellora continua, etc.).

Postos ós que se lle encomenda a responsabilidade en traballos con unha compoñente significativa de xestión na coordinación, o control e a supervisión de actividades de soporte técnico ou técnico administrativas complexas (organización, desenvolvemento de aplicacións, etc.), que requiren unha elevada compoñente intelectual e liderazgo de plans de mellora continua así como participación en novos proxectos.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desenvolvemento do posto equivalente a unha Titulación Media.

#### *INICIATIVA*

Postos que dispoñen de procedementos e sistemas ou participan na súa elaboración, para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a función, e nos que o titular debe aplicar a solución máis axeitada a cada situación.

#### *AUTONOMÍA E RESPONSABILIDADE*

Postos os que se lle indica claramente qué tipo de problemas deben resolver e cómo resolver os seus propios obxectivos. Os procedementos os sistemas establecidos exercen unha forte influencia sobre a solución dos problemas, pero non lle proporcionan todas as respostas necesarias.

#### *MANDO*

Desenvolven o seu traballo con autonomía, podendo liderar un equipo de colaboradores.

Poden programar, coordinar e/ou supervisar de cerca a obtención dun obxectivo único o través dun

conxunto de obxectivos parciais distintos, aínda que fortemente relacionados entre si.

A comunicación constitúe un elemento importante para o normal desempeño posto xa que poden requirir a cooperación de outros ou exercer influencia sobre eles.

#### *COMPLEXIDADE*

Están neste nivel os postos os que se lle ofrecen problemas de certa variedade e complexidade, que requiren amplos coñecementos para solucionarlos. Esixen criterios propios xa que deben elixir a aplicación máis adecuada, extrapolando solucións previas anteriores e certa capacidade de análise.

### **GRUPO C**

#### *COÑECEMENTOS*

Postos os que se lle encomenda a responsabilidade na coordinación e xestión de procesos e sistemas de carácter técnico que requiren certa compoñente intelectual (sistema de calidade, control da produción, etc.), ou ben que desenvolven traballos en procesos e procedementos técnicos que esixen o dominio de máquinas e/ou equipos moi complexos (programación 3D, PC con aplicacións de deseño asistido por ordenador, metroloxía con programación, etc.).

Postos os que se lle encomenda a responsabilidade en traballos con unha compoñente significativa de xestión na coordinación, o control e a supervisión de procesos técnico operativos ou técnico administrativos complexos e críticos para a organización, que requiren certa compoñente intelectual.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Bacharelato ou Técnico Especialista.

#### *INICIATIVA*

Postos que dispoñen de procedementos e sistemas para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a función e nos que o titular debe aplicar a solución adecuada a cada situación.

#### *AUTONOMÍA/RESPONSABILIDADE*

Postos os que se lles establecen prácticas e procedementos estandarizados, que requiren supervisión sobre o progreso do traballo e os resultados. Poden liderar un grupo pequeno de persoas, con autonomía para interpretar as normas recibidas. O seu nivel de autonomía queda circunscrito por modos de facer amplos.

#### *MANDO*

Desenvolven o seu traballo con autonomía, podendo liderar un equipo de colaboradores. Poden programar, coordinar e/ou supervisar de cerca a

obtención dun obxectivo único o través dun conxunto de obxectivos parciais distintos, aínda que fortemente relacionados entre si.

A comunicación pode ser un elemento importante para o normal desempeño do posto, xa que poden requirir a cooperación de outros ou exercer influencia sobre eles.

#### COMPLEXIDADE

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas moi variados e complexos, que requiren amplos coñecementos para solucionarlos. Esixen criterios propios xa que deben elixir a aplicación mais adecuada, extrapolando solucións previas anteriores.

### GRUPO D

#### COÑECEMENTOS

Postos que operan coa máxima eficacia e pericia en procesos productivos, coordinando e supervisando as diferentes actividades baixo a súa responsabilidade, actuando como referentes técnicos na resolución de incidencias recorrentes. O que esixe dominio dos procedementos e gamas establecidos. Poden esixir manexo de maquinaria ou equipos especializados.

Postos que realizan tarefas e actividades e soporte a produción que esixen dominio de prácticas e procedementos dunha especialización técnica ou oficio especializado e que poidan requirir manexo de maquinaria especializada ou equipos de utilización complexa.

Postos que realizan traballos de soporte e xestión administrativa. Dominan procesos e sistemas técnico administrativos dentro dunha sección especializada. Requiren destreza en equipos especializados de certa complexidade e dominio de ferramentas ofimáticas e aplicacións específicas.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Bacharelato, FPPII, Ciclo Superior ou equivalente.

Neste grupo funcional inclúense a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar as seguintes:

- Mantemento electromecánico.
- Matriceria que inclúa dominio en técnicas de construción de matrices.
- Funcións que esixan coñecementos avanzados de robótica para a programación, diagnóstico e resolución de problemas. Así como dominio das tecnoloxías de unión. Programación de PLC.
- Participación en grupos de mellora.

— Xestión do equipo humano en aspectos de seguridade, calidade, produción e medio ambiente.

— Xestión de expedicións con dominio de ferramentas do sistema.

#### MANTEMENTO ELECTROMECAÁNICO

Matriceria que inclúa dominio en técnicas de construción de matrices.

Funcións que esixan coñecementos avanzados de robótica para a programación, diagnóstico e resolución de problemas. Así como dominio das tecnoloxías de unión. Programación de PLC.

#### PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE MELLORA

Xestión do equipo humano en aspectos de seguridade, calidade, produción e medio ambiente.

Xestión de expedicións con dominio de ferramentas do sistema.

#### INICIATIVA

Postos que dispoñen de procedementos algo diversificados para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a función, e nos que o titular debe aplicar a solución axeitada a cada situación, ou ben ten un mando próximo o que pode recorrer doadamente, cando a situación se sae do normal.

#### AUTONOMÍA/RESPONSABILIDADE

Postos os que se lles establecen prácticas e procedementos estandarizados que requiren supervisión sobre o proceso do traballo e os seus resultados.

Poden liderar un grupo pequeno de persoas que desenvolven actividades de soporte operativo, con autonomía para interpretar as normas recibidas aínda que deben de informar da súa decisión o seu superior.

Requiren unha iniciativa algo normalizada para a aplicación da solución mais axeitada a cada situación.

Normalmente reciben as instrucións de traballo a través de ordes ou programas de traballo específicos.

#### MANDO

Poden liderar un equipo de colaboradores ou ben desempeñar o seu traballo con certa autonomía.

A comunicación é un elemento importante para o normal desempeño do seu posto. Poden requirir a cooperación de outros, convencelos ou exercer influencia sobre eles.

**COMPLEXIDADE**

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas variados e complexos, que requiren amplos coñecementos para solucionarlos. Esixen criterios propios xa que deben realizar a elección da solución mais axeitada de entre varias coñecidas.

**GRUPO E****COÑECEMENTOS**

Postos que realizan actividades e tarefas de soporte especializado a produción que esixen o coñecemento de procedementos dun área especializada ou oficio e que poden requirir o manexo de maquinaria ou equipos de utilización complexa. A habilidade adquirena a través da práctica formal dun oficio.

Postos que realizan tarefas e actividades de carácter administrativo e que se lle esixe eficacia en procedementos dunha sección especializada, que operan con habilidade en procesos. Requiren destreza no manexo de equipo especializado de certa complexidade (PC con aplicacións ofimáticas ou aplicacións específicas).

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Secundario Obrigatorio, ESO, FPII ou equivalente.

Neste grupo funcional inclúense a título enunciado, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar as seguintes:

- Mantemento eléctrico ou mecánico.
- Matriceria que inclúa manexo de máquina ferramenta para a realización de traballos sinxelos.
- Controis voantes así como de arranque e recepción de calidade cos seguintes informes de non conformidade.
- Manexo e mantemento de maquetas de calidade.
- Participación en grupos de traballo de proxectos de mellora.
- Interpretación de planos e/ou esquemas.
- Supervisión de traballos realizados por empresas externas.
- Manexo de máquina ferramenta para traballos de precisión e/ou control numérico.

**INICIATIVA**

Postos que dispoñen de procedementos algo diversificados para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a función, e nos que o titular debe aplicar a solución axeitada a cada situación, ou ben ten un mando próximo o que pode recorrer doadamente cando a situación se sae do normal.

**AUTONOMÍA/RESPONSABILIDADE**

Postos os que se lle establecen prácticas e procedementos estandarizados, que requiren supervisión sobre o proceso de traballo e os seus resultados. Poden liderar un grupo pequeno de persoas que desenvolvan actividades de soporte operativo, con autonomía para interpretar as normas recibidas aínda que deben reportar a súa decisión o seu superior.

Requiren unha iniciativa moi normalizada para a aplicación da solución mais axeitada a cada situación, e no caso de que esta difira do habitual, dispoñen dun mando próximo ou referente técnico o que recorrer.

Normalmente reciben as instrucións de traballo a través de ordes ou programas de traballo específico.

**MANDO**

Realizan tarefas sinxelas e non integran resultados dentro do propio desempeño das tarefas encomendadas. A propia execución da tarefa que desenvolve fíxalle a disciplina do seu traballo.

**COMPLEXIDADE**

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta axeitada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas. Requiren aportar criterio propio para atopar a solución mais axeitada.

**GRUPO F****COÑECEMENTOS**

Postos que realizan actividades e tarefas operativas dentro dos procesos productivos que lles esixen o coñecemento das rutinas e procedementos técnico operativos establecidos pola organización.

Postos que realizan tarefas e actividades de apoio o soporte administrativo, sinxelas e repetitivas que esixen o coñecemento de procedementos dunha sección especializada. Poden requirir destreza no equipo especializado de certa complexidade (PC con aplicacións ofimáticas, Fax, fotocopadora e outras ferramentas básicas de oficina).

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Secundario Obrigatorio ESO, FPII ou equivalente.

Neste grupo funcional inclúense a título enunciado, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar as seguintes:

- Cambio de útiles estandarizado ou automatizado.
- Programación básica de manipulación de robots.

- Resolución de incidencias sinxelas (non avarías).
- Producción autónoma.
- Mantemento de primeiro nivel (TPM) estandarizado baixo gamas concretas de actuación.
- Uso de ferramentas avanzadas de calidade.
- Participación en grupos de traballo de proxectos de mellora.
- Postos que realizan actividades e tarefas de soporte indirecto á produción que esixen o coñecemento de procedementos dun área especializada e que poden requirir o manexo de maquinaria e/ou equipos de certa complexidade.
- Manipulación de cargas con elementos mecánicos.
- Maquina ferramenta para a realización de traballos sinxelos.

#### INICIATIVA

Postos que guían os seus pensamentos o través de instrucións estandarizadas, con unha supervisión próxima. Requiren unha iniciativa moi normalizada, aínda que poden dispor de certa autonomía para organizar seu propio traballo e informan se aí algo que se parte de esa norma.

#### AUTONOMÍA/RESPONSABILIDADE

Reciben instrucións de traballo o través de rutinas e/ou procedementos estandarizados, onde están previstas as posibles contingencias pero que poden admitir certa variación ou interpretación por parte do titular, aínda que posteriormente deban ser supervisadas.

Requiren unha iniciativa moi normalizada para a aplicación da solución máis axeitada a cada situación, e no caso de que esta se separe do habitual, dispoñen dun mando próximo ou referente técnico o que recorrer.

#### MANDO

Realizan tarefas sinxelas e non integran resultados fora do propio desempeño das tarefas encomendadas. A propia execución da tarefa que desenvolven fíxalles e organiza a disciplina do seu traballo.

#### COMPLEXIDADE

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta axeitada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas.

### GRUPO G

#### COÑECEMENTOS

Postos os que se lle encomenda a realización de traballos sinxelos e rutinarios, que poden incluír o uso de maquinaria ou equipos de utilización sinxela.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Obrigatorio (ESO).

Experiencia superior a un ano en Gestamp Vigo.

Neste grupo funcional inclúense a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar as seguintes:

- Producción elemental en máquinas que non requiran coñecementos específicos.
- Identificación do produto ( etiquetaxe ).
- Carga e descarga manuais con axuda de elementos mecánicos sinxelos.
- Mantemento da orde e limpeza do posto.
- Autocontrol do produto.
- Recepción, ordenación, distribución de mercadorías e produtos, sen risco de movemento dos mesmos.
- Declaración da produción.

#### INICIATIVA:

Postos que guían os seus pensamentos o través de instrucións estandarizadas, con unha estreita supervisión. Requiren unha iniciativa moi normalizada, e informan si hai algo que se aparta de esa norma.

#### AUTONOMÍA/RESPONSABILIDADE

Postos os que se lles indica como deben efectuar o seu traballo, da forma máis exacta posible. Súa responsabilidade limitase o cumprimento das instrucións recibidas.

#### MANDO

Realizan tarefas sinxelas e non integran resultados fora do propio desempeño das tarefas encomendadas. A propia execución da tarefa que desenvolven fíxalles a disciplina do seu traballo.

#### COMPLEXIDADE

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta axeitada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas.

**GRUPO G-1****COÑECEMENTOS**

Postos os que se lles encomenda a realización de traballos sinxelos e rutinarios, que poden incluír a utilización de maquinaria ou equipos de utilización sinxela.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Obrigatorio (ESO).

Experiencia inferior a un ano en Gestamp Vigo.

Neste grupo funcional inclúense a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analogía pódense assimilar as seguintes:

- Producción elemental en máquinas que non requiran coñecementos específicos.
- Identificación do produto (etiquetaxe).
- Carga e descarga manuais con axuda de elementos mecánicos sinxelos.
- Mantemento da orde e limpeza do posto.
- Autocontrol do produto.
- Recepción, ordenación e distribución de mercadorías e produtos, sen risco de movemento dos mesmos.
- Declaración da produción.

**INICIATIVA**

Postos que guían os seus pensamentos o través de instrucións estandarizadas, con unha estreita supervisión. Requiren unha iniciativa moi normalizada, e informan si hai algo que se aparta de esa norma.

**AUTONOMÍA/RESPONSABILIDADE**

Postos os que se lles indica como deben efectuar o seu traballo, da forma mais exacta posible. A súa responsabilidade limitase o cumprimento das instrucións recibidas.

**MANDO**

Realizan tarefas sinxelas e non integran resultados fora do propio desempeño das tarefas encomendadas. A propia execución da tarefa que desenvolve fíxalles a disciplina do seu traballo.

**COMPLEXIDADE**

Están neste nivel os postos os que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta axeitada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas.

**CAPÍTULO IV****MOVILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA****ART. 19.—CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS**

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

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

Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectara a cambios de grupo profesional e aínda cando para o seu desenvolvemento non fora preceptiva a habilitación mediante permiso, licencia ou título, senón que esta fose adquirida mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.

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

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

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

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

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

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

**ART. 20.—CLASES DE MOVILIDADE FUNCIONAL**

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

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

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

1.2.—A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen alterar a división funcional de pertenza.

2.—Mobilidade Funcional Horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.

3.—Mobilidade Funcional Ordinaria. É aquela que ten lugar cando os trocos de funcións de tarefas prodúcense dentro dos límites de encadramento profesional do traballador; isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

#### ART. 21.—MOBILIDADE FUNCIONAL VERTICAL

1.—En caso de mobilidade funcional vertical ascendente. Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, entendéndose por tal as non superiores a seis meses -salvo en caso de substitución por I.T. ou excedencia-, a Dirección da Empresa poderá destinar ós traballadores á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.

Sempre que a dirección da Empresa teña necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional notificaranse os trocos simultaneamente ós traballadores afectados e a súa representación legal. Dita notificación, polo menos, deberán incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan ditos trocos.
- A identificación dos traballadores afectados.
- Duración estimada da mobilidade.

Neste senso, a Dirección da Empresa terá en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto ós trocos propostos.

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

No caso de que o troco do posto supere os seis meses nun ano ou os 8 meses en dous anos -salvo que estea fundado en motivos de substitución por I.T. ou excedencia- o traballador poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos ou volver ó posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascenderá automaticamente.

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

e valorarase, a efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de grupos profesionais de nivel superior.

2.—En caso de mobilidade funcional vertical descendente. Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas- xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva- a Dirección da empresa poderá destinar ós traballadores á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

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

Sempre que a Dirección da Empresa atope imprescindibles facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesario a comunicación coa representación legal dos traballadores.

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

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

#### ART. 22.—MOBILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas, a Dirección da Empresa poderá destinar ós traballadores á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación de grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (art. 41 E.T.), sempre que a Dirección da Empresa atope e xustifique necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores.

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

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

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

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

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

*ART. 23.—MOBILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA*

Nos casos de mobilidade funcional ordinaria, aínda cando non precisen o acordo coa representación legal dos traballadores, a aplicación de esta estará suxeita á comunicación coa representación legal dos traballadores.

*ART. 24.—MOBILIDADE XEOGRÁFICA*

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

- a.—Desprazamentos
- b.—Traslados

*ART. 25.—DESPRAZAMENTOS*

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

A Empresa poderá desprazar ós seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

A Empresa designará libremente ós traballadores que deban desprazarse cando o destino non esixa pernoctar fora de casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

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

- a.—Representantes legais dos traballadores.
- b.—Diminuídos físicos e psíquicos.

Cando a Empresa desexe realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen ó traballador a pernoctar fora do seu domicilio, deberá preavisalo ós afectados con alomenos cinco días laborais de antelación.

En calquera caso, os preavisos deberán realizarse por escrito.

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

No suposto de non chegarse a acordo nesta materia, estarase ó disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tais os de viaxe. Tais gastos correrán a cargo do empresario.

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

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

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

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

*ART. 26.—TRASLADOS*

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

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

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

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

## CAPÍTULO V TEMPO DE TRABALLO

### ART. 27.—XORNADA DE TRABALLO

Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo, establecida preferentemente de luns a venres e o tempo de bocadillo contará como tempo efectivo de traballo.

Para o presente Convenio as parte conveñen en que a xornada laboral anual será de 1768 horas efectivas en cómputo anual como máximo para os anos 2006, 2007, 2008 e 2009.

Durante a vixencia deste convenio consideraranse os días 24 e 31 de decembro non laborais, compensados como exceso de días de computo da xornada.

Os días que excedan da xornada anual, a empresa deberá acordar, antes do día 15 de Xuño de cada ano, o seu desfrute nas datas que pacten cos representantes dos traballadores.

O traballador deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente instrumentaria, ao toque de serea ou outro sistema establecido.

Dita xornada normal será computada en consideración da iniciación da labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída da factoría.

A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co Comité, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumentos de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.

O Comité e a Empresa establecerá o número de días laborais de descanso correspondentes ao anos 2007, 2008 e 2009.

### ART. 28.—FESTIVOS

Para os anos 2006, 2007, 2008 e 2009 establécese como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no Boletín oficial do Estado, no diario oficial de Galicia e no Boletín oficial da provincia de Pontevedra. Estarase en todo momento ó disposto pola Autoridade laboral de Vigo.

### ART. 29.—HORARIO DE TRABALLO

A empresa expoñerá no Centro de Traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural, sen prexuízo do establecido no artigo 29 para os días de exceso de xornada anual.

### ART. 30.—VACACIÓNS

As vacacións serán de 30 días naturais ininterrompidos, e desfrutaranse entre o 15 de Xuño e o 15 de Setembro. Non obstante, si por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa vírase obrigada a paralizar a produción, ben por avarías ou por falla de subministro de materias primas, orixinado todo elo por forza maior, a empresa poderá determinar a data do período de vacacións, previo acordo cos representantes legais dos traballadores.

O calendario de vacacións fixarase na empresa con alomenos, dous meses de antelación ó seu desfrute e, en todo caso, sempre antes do día 15 de Xuño, para coñecemento dos traballadores.

O abono das mesmas realizarase ó seu inicio.

O abono das vacacións será o promedio obtido polo traballador en salarios, primas e antigüidade, nos tres meses anteriores traballados.

Todo persoal que antes ou durante o período de vacacións este en situación de incapacidade temporal terá dereito ó desfrute das mesmas ou da parte pendente, sempre que cause alta antes do remate do ano natural.

O empresario poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa previo acordo cos representantes legais dos traballadores.

## CAPÍTULO VI LICENCIAS

### ART. 31.—LICENCIAS

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

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador ou traballadora.
- b) Catro días laborais en caso de nacemento dun fillo ou adopción.
- c) Quince días naturais no suposto de falecemento de conxuge e fillos.
- d) Cinco días naturais no suposto de falecemento de pais.
- e) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns, netos, avós, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.
- f) Un día natural en caso de falecemento de tíos en grao de consanguinidade ou afinidade co traballador.
- g) Tres días naturais no caso de enfermidade grave de pais, fillos ou conxuge, circunstancia que deberá ser xustificada fehacientemente.

- h) Dous días naturais no caso de enfermidade grave dos avós, irmáns, netos e pais políticos, circunstancia que deberá ser xustificada fehacientemente.
- i) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.
- j) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da seguridade social, cando coincidindo o horario de consulta co do traballo se prescriba dita consulta polo facultativo de menciña xeral, debendo presentar o traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescripción médica. Nos demais casos de consulta médica –incluíndo o acompañamento a fillos menores de 14 anos, pais que convivan có traballador ou traballadora e conxugue para as consultas do embarazo– ata o límite de 22 horas ó ano.
- k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ó que dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.
- l) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.
- m) Aqueles traballadores que, con motivo de circunstancias académicas reguladas, e sempre que sexa solicitado por escrito cando menos cunha semana de antelación y de modo que no afecte el proceso productivo, terán dereito ao disfrute de un día natural para acudir a exames. Así mesmo, deberase xustificar fehacientemente a asistencia

No suposto c), si o traballador ou traballadora precisara desprazarse a unha distancia superior a 150 Quilómetros concederase un día natural mais.

Nos supostos d) i e), se o traballador necesitase facer un desprazamento fora de Galicia, concederánselle dous días naturais mais.

No caso de necesidade, previo aviso e xustificación, as empresas deberán conceder un permiso sen retribuír ata un período de dez días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade.

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

## CAPÍTULO VII

### MEDIDAS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Os cambios socio demográficos –incremento de familias monoparentais, a incorporación masiva da muller ao traballo, e a implicación cada vez maior

dos homes nas tarefas familiares–, e socio económicos e a constante evolución tecnolóxica, fan necesaria a adaptación da empresa a esta nova e variante realidade. As medidas comprendidas en este capítulo teñen como obxectivos, exercer unha política activa que potencie a plena incorporación da muller á empresa, alcanzar o necesario equilibrio entre as responsabilidades familiares, persoais e laborais dos traballadores e traballadoras, favorecer os relevos xeracionais na empresa, impulsar a formación e promover todas aquelas accións de responsabilidade social que estean ao seu alcance.

#### ART. 32.—INCORPORACIÓN E PROTECCIÓN DA MULLER

En consonancia co disposto na lexislación vixente, Gestamp Vigo mantén o seu demostrado compromiso garantir o acceso da muller ós distintos procesos de selección así como a súa equiparación en canto a grupo profesional e salario, respecto ós traballadores masculinos.

Recoñéceselle ás traballadoras o dereito ó respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensivas verbais ou físicas de natureza sexual.

#### ART. 33.—PROTECCIÓN DA SITUACIÓN DE EMBARAZO

Esta protección será aplicable ás traballadoras embarazadas desde o momento que comuniquen tal estado á empresa.

Serán obxecto de especial seguimento as condicións de traballo da muller xestante e a protección da saúde e seguridade da nai e do feto, adoptando as medidas legais previstas para estas situacións, complementadas coas que se desenvolven neste convenio.

Para elo, o servizo de prevención da empresa –axudado no seu caso dos profesionais médicos do servizo de prevención externo– procederán a revisar tódolos factores de risco do posto de traballo ocupado pola mesma co fin de definir a súa compatibilidade co desenvolvemento normal do embarazo. Dado o carácter evolutivo da situación de embarazo, o longo do tempo iranase adoptando as decisións no ámbito laboral máis axeitadas ás novas realidades da xestante.

Se os técnicos do servizo de prevención, atendendo ás indicacións dos facultativos, consideran que se pode aplicar algunha adaptación no posto de traballo que melloraría substancialmente as condicións de desenvolvemento da actividade por parte da traballadora embarazada, deberá facela chegar aos departamentos correspondentes co fin de que, unha vez analizada, se proceda á súa implantación.

*ART. 34.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO*

Poderá suspenderse o contrato -en aplicación do apartado 1 D) do art. 45 do Estatuto dos Traballadores- ós seguintes supostos:

- Maternidade
- Risco durante o embarazo da muller traballadora
- Adopción ou acollida pre adoptiva ou permanente, de menores de 6 anos.

Estarase ao disposto no apartado 4 do art. 48 do ET para os supostos de nacementos, adopción e acollemento.

*ART. 35.—SITUACIÓN DE RISCO DURANTE O EMBARAZO*

Se dadas as condicións físicas da xestante, fose esta de difícil adaptación, proporáselle a solicitude da prestación de risco durante o embarazo, colaborando coa traballadora na recompilación da documentación necesaria.

A empresa gratificará á traballadora que estea neste suposto con un complemento ata o 100% da base reguladora da prestación.

*ART. 36.—REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES*

1.—Permiso por lactancia dun fillo menor de nove meses.

As traballadoras por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por:

- a) Redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade ata que o neno teña 9 meses.
- b) Acumular as horas correspondentes á lactancia, e desfrutar do tempo equivalente nos días inmediatamente posteriores ao descanso de maternidade.

Ex: 8 horas de lactancia = 1 xornada laborable de permiso acumulado

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

2.—Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos:

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

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

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

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do período de lactancia e da redución da xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderá o traballador/a, dentro da xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación a data en que se reincorpora á súa xornada ordinaria.

*ART. 37.—EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES*

Os traballadores/as cunha antigüidade na empresa de aló menos un ano, terán dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a si transcorreran catro anos da anterior excedencia.

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

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano, os traballadores/as para atender un coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retributiva.

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

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

O período no que o traballador permaneza na situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o

traballador durante os dous primeiros anos terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

*ART. 38.—EXCEDENCIAS FORZOSA  
E VOLUNTARIA*

*1.—EXCEDENCIA FORZOSA*

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

*2.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA*

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

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

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

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

Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador nun posto de igual ou similar categoría.

*ART. 39.—XUBILACIÓN PARCIAL*

Ó amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do E.T., recoñéceselle ós traballadores/as o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior ós 60 anos.

A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á fecha prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos A, B, C e D do convenio nos que o preaviso será de 6 meses. A empresa estudiará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase á comisión paritaria

que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de 30 días.

O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa aínda cando a empresa poderá optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

- a) Con trinta anos ou máis traballados, recoñéceselle unha dispensa absoluta do traballo.
- b) Con vinte anos traballados e ata trinta, recoñéceselle unha dispensa do 75% do traballo.
- c) Con dez anos traballados e ata vinte, recoñéceselle unha dispensa do 50% do traballo.

Todo isto sen prexuízo do acordo ó que podan chegar o traballador/a e a empresa.

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

A xubilación parcial será tramitada pola empresa unha vez solicitada polo traballador ou traballadora.

Para os traballadores acollidos a esta xubilación parcial, a empresa realizará un complemento salarial de ata 25% da súa retribución durante o tempo que permanezan ligados a esta e ata a xubilación completa.

*ART. 40.—XUBILACIÓN FORZOSA*

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

*ART. 41.—INTEGRACIÓN SOCIAL  
DE DISCAPACITADOS*

Tal como establece a Lei de Integración social de minusválidos, a empresa facilitará a contratación de persoas con discapacidade naqueles postos que poidan ser adaptados adecuadamente. Para a xestión destas contratacións colaborarase con asociacións, centros especiais de emprego e servizos públicos de contratación.

*ART. 42.—AXUDA POR DISCAPACITADOS  
DEPENDENTES DO TRABALLADOR*

Os traballadores que teñan ao seu cargo persoas con discapacidade poderán percibir da empresa unha axuda para os gastos de recuperación en centros educativos especiais. Para percibir esta axuda deberán darse as seguintes circunstancias:

— Discapacidade recoñecida oficialmente polo Réxime da Seguridade Social

— Que o discapacitado non teña rendas superiores a 8.000€ anuais

Esta axuda será polo importe destes gastos unha vez deducidas outras axudas ou prestacións, ata un máximo de 35 euros mensuais e 350 euros anuais.

#### ART. 43.—FOMENTO Á NATALIDADE

Gratificarase cun pago único de 72 Euros por nacemento de fillo/a.

#### ART. 44.—AXUDA ESCOLAR

Aqueles traballadores/as con fillos/as en idade escolar, percibirán unha vez ó ano, incorporado á nómina correspondente ó mes de outubro e previa xustificación documental de tal extremo, as cantidades que se detallan a continuación:

— Fillos en idade escolar:

72 Euros por fillo.

— Fillos na Universidade:

192 Euros por fillo.

#### ART. 45.—SEGUROS COLECTIVOS

I.—Indemnización por morte ou invalidez permanente

A empresa deberá concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras ó seu cargo, durante a vixencia do presente Convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

Accidente Laboral ou Común con resultado de Morte: 30.040 Euros.

Accidente Laboral ou Común con resultado de invalidez permanente, absoluta ou grande invalidez: 42.060 Euros

Lesións mutilacións ou deformidades de carácter permanente. O traballador/a que sufra lesións mutilacións ou deformidades de carácter permanente, causadas por accidente de traballo ou enfermidade profesional, que non inciden na capacidade laboral do traballador pero si implican a diminución ou alteración da súa integridade física, recoñecida por resolución firme da entidade xestora competente, recibirá unha indemnización equivalente ao 50% da cantidade que teña que satisfacer a entidade xestora ou mutua patronal obrigada ao pagamento da dita incapacidade.

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

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

Unha copia da póliza inserirase no taboleiro de anuncios das empresas.

#### ART. 46.—FORMACIÓN

No marco das políticas e estratexias establecidas pola empresa, o mantemento e desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal é un elemento fundamental para afrontar con éxito o reto que supón a necesaria mellora da nosa competitividade.

Periodicamente a empresa facilitará información ao comité de empresa do plano de formación e o seu seguimento.

Cada traballador poderá asistir ós cursos de Formación Xeral por el decididos. Previa xustificación da súa matrícula a empresa facilitará na medida do posible, as quedas de traballo mais adecuados para a realización de ditos estudos.

#### ART. 47.—FORMACIÓN PROFESIONAL

Os traballadores que participen na Formación Continua teráselle en conta esta a efectos de promoción interna e ó acceso a categorías superiores.

### CAPÍTULO VIII

#### SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL

#### ART. 48.—SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO

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

A elección dos delegados de prevención poderase facer de entre os/as traballadores/as gozando das mesmas garantías que se estivesen no Comité, incluído o crédito horario.

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

Para a vixencia deste convenio colectivo establécense especificamente os seguintes compromisos en prevención de riscos laborais:

Potenciar as accións de información e sensibilización do persoal en materia de prevención de riscos laborais, mediante apoios gráficos (sinais, pósters, etc.) i escritos (manuais, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.)

Impartir formación xeral dobre seguridade e saúde laboral a todo o persoal de novo ingreso, como acción previa á prestación de servicios.

Planificar as medidas de prevención de riscos que podan derivarse da posta en servizo de novas instalacións. Para elo, o persoal técnico que interveña no deseño e implantación das novas deberá ter formación específica sobre seguridade en máquinas e deseño ergonómico de postos de traballo.

Potenciar o desenvolvemento da ergonomía na empresa co fin de adecuar os postos de traballo ás características dos traballadores.

Continuar coa aplicación do plan de emerxencia que conterà as medidas necesarias de primeiros auxilios, loita contra incendios, e evacuación do persoal no caso de emerxencia o cal incluirá a correspondente formación do persoal involucrado e farase alomenos un simulacro anual na fábrica. Neste plan, a empresa terá sempre en conta a posible presenza do persoal de outras empresas ou de persoas alleas.

Realizar as accións e inversións necesarias para a posta en conformidade das máquinas no centro de produción.

Informar e documentar trimestralmente e feacemente sobre todos estes puntos os representantes dos traballadores e delegados de prevención.

O comité de saúde laboral poderá manter reunións coa dirección da empresa co fin de analizar as situacións observadas polos delegados de prevención nas visitas feitas os diferentes departamentos, especialmente en materia de riscos potenciais, uso de prendas de protección persoal, prácticas inseguras, etc.

Á marxe da formación básica establecida no artigo 3.5 do RSP. Os delegados de prevención Poderán contar cunha formación específica para desenvolver as súas funcións. O tempo dedicado a esta formación será considerado como tempo de traballo a tódolos efectos.

Adoptar as medidas necesarias para que a utilización polos traballadores de equipos con pantallas de visualización de datos, non supoña riscos para a súa seguridade ou saúde. Para elo, deberá realizar a correspondente avaliación, tendo en conta en particular os posibles riscos para a vista e os problemas físicos e de carga mental, así como o posible efecto engadido ou combinado de los mesmos, e adaptar aquelas medidas técnicas ou organizativas necesarias para eliminar ou reducir estes riscos ao mínimo posible

Se cos resultados de vixilancia da saúde se demostrase a necesidade de dispositivos correctores especiais para a protección da vista, estes serán proporcionados gratuitamente pola empresa.

#### ART. 49.—RECOÑECIMENTOS

A empresa estará obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.

O recoñecemento consistirá, a lo menos, en audiometría, control de vista, análises de sangue e urina, espirometría e exploración clínica que deberá facerse nos nove primeiros meses do ano. Faranse protocolos específicos por departamentos e seccións. Incluiranse exploracións xinecolóxicas de carácter voluntario.

As probas deberán realizarse por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada e aqueles traballadores que o desexen poderán trasladarse para realizalo ás dependencias dos Centros Asistenciais. O día de recoñecemento médico contará como un día de licenza retribuída. Abonarase tamén o plus de transporte correspondente.

#### ART. 50.—PRENDAS DE TRABALLO

A empresa dotará ó seu persoal das adecuadas prendas de traballo.

O persoal percibirá dous equipos completos de protección individual cada ano, e si fose necesario, previa xustificación, seralle proporcionado un terceiro. Os indicados dous equipos serán entregados dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ó inicio dunha contratación.

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

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

Si o traballador necesitara cristais correctores, proporcionaránselle gafas protectoras coa adecuada graduación óptica ou outras que poidan ser superpostas ás graduadas do propio interesado.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores así o requira, cumprírase estritamente as esixencias que ó respecto determine a lexislación vixente.

#### ART. 51.—CAPACIDADE DIMINUÍDA

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

**CAPÍTULO IX**  
**PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS (CONCEPTO,**  
**ESTRUCTURA, COMPENSACIÓNS, E**  
**INDEMNIZACIÓNS)**

**ART. 52.—SALARIOS**

O incremento salarial aplicarase a tódolos conceptos retributivos.

Os salarios para o ano 2.006 son os reflectidos no anexo I deste Convenio, que inclúen o incremento salarial e incremento do plus de transporte. Para as primas e calquera outro concepto contemplado no mesmo o incremento será do 3%.

Para os seguintes anos de vixencia aplicaranse os incrementos seguintes:

— Ano 2007 IPC previsto mais o 1,75%

— Ano 2008 IPC previsto mais o 2%

— Ano 2009 IPC previsto mais o 2,5%

Os complementos e cantidades que figuran no salario como antigüidade consolidada e non absorbible terán o mesmo incremento que o pactado para o Salario base.

Respetaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador.

**ART. 53.—REVISIÓN SALARIAL**

1.—Revisión salarial ano 2006.

Se a 31 de Decembro do 2006 o I.P.C. de dito ano superase o 2%, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate tal circunstancia polo INE o dato, no exceso sobre a indicada cifra. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo dende o mes en que supere dita porcentaxe. Tal incremento servirá como base de cálculo para as táboas salariais do ano 2.007.

2.—Revisión salarial dos anos 2007 a 2009

Unha vez publicado o IPC real dos anos 2007, 2008 e 2009 polo INE, procederáse á regularización da diferenza entre este e o previsto para cada ano, con efectos dende o mes en que se supere dita porcentaxe. Tal incremento servirá como base de cálculo para o cálculo dos salarios do ano seguinte.

**ART. 54.—PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS:**  
**CONCEPTO**

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

2.—Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as

prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, os complementos a estas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social que abone a empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, trasladados, suspensións, ceses e despedimentos.

**ART. 55.—PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS:**  
**ESTRUTURA**

As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este Convenio, estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

I.—Retribucións salariais:

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

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

- d) Complemento por calidade ou por cantidade de traballo: son os que retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ó cumprimento efectivo do módulo de cálculo e non terá carácter consolidable. Salvo pacto ou Convenio en contrario.
- e) Complementos de vencemento periódico superior ó mes: existirán dúas pagas extraordinarias de devengo semestral, que se aboarán unha en Xullo e outra en Decembro.

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

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

2.—O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial, devengará gratificacións extraordinarias no importe co-

rrespondente ó tempo efectivamente traballado.

- f) Melloras voluntarias: o réxime das melloras voluntarias rexeráse polo previsto en pacto individual ou no acto de concesión unilateral do empresario.

II.—Percepcións extra salariais: Terán carácter extra salarial as percepcións calquera que sexa a súa forma, que non responda a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

- Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida ou accidente.
- As prestacións e seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.
- As indemnizacións ou suplidos por gastos que fosen realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaxe e locomoción, pluses de transporte e distancia, e aquelas de aluguer ou custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores.
- As indemnizacións por ceses, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despido e accidente de traballo e enfermidade profesional.

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

IV.—A empresa mediante acordo cos representantes dos traballadores, incluídas no ámbito de aplicación do presente acordo poderán establecer sistemas de abono do salario anual de xeito prorrateado en doce mensualidades.

*ART. 56.—INCENTIVO DE MELLORA CONTINUA*

Establécese un Incentivo á Mellora Continua (IMC). O cálculo de dito incentivo relacionarase coa mellora continua dos seguintes aspectos:

- Calidade
- Seguridade
- Servizo ao cliente
- Rendemento operacional
- Medio Ambiente

Estableceranse uns obxectivos de mellora de estes indicadores en relación cos datos de 2005.

O importe total do incentivo será de 500€. Para o cobro de dito incentivo establécense os seguintes tramos:

- a) Mellora no 80% dos indicadores en relación co resultado do ano 2005, suporá o 50% do incentivo
- b) Si o 60% dos indicadores cumpre os obxectivos: 80% do incentivo
- c) Si o 80% dos indicadores alcanza os obxectivos: 90% do incentivo
- d) Si o 100% dos indicadores alcanza os obxectivos: 100% do incentivo

A evolución destes indicadores publicarase trimestralmente.

O abono do IMC realizarase no mes de marzo unha vez cerrado o ano e avaliados os resultados conforme aos criterios establecidos.

Este IMC afectará a tódolos grupos profesionais excluindo os niveles A y B da organización que tivesen outras gratificacións no período de referencia.

*ART. 57.—TÁBOA SALARIAL*

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

*ART. 58.—DEVENGO DO SALARIO*

1.—O salario base devengarase durante tódolos días naturais polos importes para cada categoría ou nivel figuren na táboa salarial.

2.—Os pluses salariais do Convenio, devengarase por tódolos días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría ou nivel fíxense na táboa de percepcións económicas.

3.—Os pluses extrasalarais do Convenio devengarase por tódolos días de asistencia ó traballo polos importes que, para cada categoría ou nivel na táboa de percepcións económicas.

4.—As Pagas Extraordinarias devengarase por días naturais da seguinte maneira:

- Paga de Xullo: 1 de Xaneiro a 30 de Xuño.
- Paga de Nadal: 1 de Xullo a 30 de Decembro.
- INCENTIVO DE MEJORA CONTÍNUA: 1 de Xaneiro a 30 de Decembro.

5.—Nas Táboas de percepcións económicas farase figurar para grupo profesional o salario anual correspondente.

*ART. 59.—PAGO DO SALARIO*

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

Tódalas percepcións, excepto as de vencemento superior ó mes aboaranse mensualmente, por período

dos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte ó seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos cales a contía non será superior ó 80% das cantidades devengadas.

A empresa queda facultada para pagar as retribucións e anticipos a conta dos mesmos, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a traveso de entidade bancaria ou financeira.

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

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

#### ART. 60.—SAÍDAS, DIETAS E VIAXES

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

- Ano 2006:
- Dieta Completa: 38 Euros día.
- Media Dieta: 14,90 Euros día.

Cando o traballador, por necesidades da empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria de aquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo abonaráselle durante o ano 2.006 a cantidade de 0,279 Euros por quilómetro

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

Anos 2007 a 2009:

Os importes arriba sinalados terán un incremento igual para ditos anos, ao que experimente o salario base.

#### ART. 61.—PLUS DE TRANSPORTE.

O plus de transporte incorporarase progresivamente ao salario base durante a vixencia deste convenio, extingúndose definitivamente a data 31 de decembro de 2008.

A consolidación no salario base realizarase da seguinte maneira:

- Ano 2006: 0,54€
- Ano 2007: 1€ mais o incremento resultante da actualización salarial de dito ano.
- Fórmula:  $1 + (3 \times (IPC+1,75)/100)$
- Ano 2008: 1€

— Ano 2009: 1€

Deste modo, os traballadores afectados polo presente convenio percibirán “por día efectivamente traballado”, en concepto de plus de transporte, as seguintes cantidades:

- Ano 2006: 3€
- Ano 2007: 2€
- Ano 2008: 1€

#### ART. 62.—PLUS DE ROTACIÓN

Establécese un complemento de rotación aplicable ó persoal en réxime de traballo a quendas, cos seguintes criterios e cantidades:

- a) Para o persoal que rote a dúas quendas establécese unha cantidade de 0,497 euros por día efectivo traballado neste réxime.
- b) Para o persoal que rote a tres quendas establécese unha cantidade de 1,493 euros por día efectivo traballado neste réxime.

Este complemento percibirase por día efectivamente traballado, o cálculo determinarase da seguinte maneira:

Para os anos 2007 a 2009, os importes arriba sinalados terán un incremento igual para ditos anos, ao que experimente o salario base.

#### ART. 63.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

O Incentivo de Mellora Continua aboarase a segunda quincena do mes de Marzo.

#### ART. 64.—BAIXAS POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE

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

En caso de hospitalización o traballador percibirá o cen por cen do salario dende o primeiro día.

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

Durante a baixa por I.T. a empresa complementará a base reguladora ata o 80% desde o cuarto

día ata o vixésimo. Os restantes días ata a alta definitiva do traballador, a empresa complementará a dita base reguladora ata un 90%.

*ART. 65.—TRABALLO NOCTURNO*

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

Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Esta bonificación comprenderá así mesmo as partes correspondentes a festivos e fin de semana da que o traballador realizara o traballo nocturno. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, lles corresponda.

*ART. 66.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

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

Horas extraordinarias habituais: supresión.

Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tais as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materias primas: realización

Horas extraordinarias estruturais: mantemento. A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tais as necesarias por períodos de punta de produción, pedidos imprevistos ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da que se trate, o mantemento. Todo elo, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na Lei.

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

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

Establécese como valor mínimo das horas extraordinarias para cada categoría profesional ou

nivel salarial o establecido no anexo II deste Convenio.

En todo caso, para aqueles traballadores que teñan complemento de antigüidade consolidado, aplicarase a fórmula seguinte:

$$HE = \frac{P (S + C.A.C.)}{H} \times 1.75 H$$

— HE = Valor hora extra.

— P= Número de pagas ó ano.

— S= Salario Convenio mes.

— C.A.C. = Complemento de antigüidade consolidado

— H= Número de horas efectivas de Traballo ano.

As horas extraordinarias que se traballen de 10 da noite á 06 da mañá aboaranse cun 25% de recargo.

## CAPÍTULO X ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

*ART. 67.—DEFINICIÓN E PRINCIPIOS XERAIS*

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

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

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

A organización do traballo ten por obxecto acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo é necesario a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores.

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

*ART. 68.—PRODUTIVIDADE*

Os salarios fixados neste Convenio corresponden a un rendemento no traballo de 60 puntos de Bédoux e/o equivalente nos restantes sistemas de remuneración e incentivos que puideran implantarse na empresa. Naqueles casos nos que non se tivesen adoptado sistemas de remuneración con incentivos,

entenderase como rendemento normal a efectos da retribución do traballador a dun operario de capacidade normal.

## CAPÍTULO XI

### CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

#### ART. 69.—CÓDIGO DE CONDUCTA

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

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

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

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

Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ata 60 días despois da data da súa imposición.

#### ART. 70.—GRADUACIÓN DAS FALTAS.

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

#### ART. 71.—FALTAS LEVES

Consideraranse faltas Leves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada dun día ó traballo no período dun mes.
- c) Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.
- d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, si como consecuencia dela se ocasionase perxucio de algunha consideración nas persoas ou nas cousas.
- e) Os deterioros leves na conservación o no mantemento das equipos e material de traballo dos que se fose responsable.

- f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
- g) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes puideran ocasionar algún tipo de conflito ou perxucio á empresa.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teña incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten perxucios ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A inasistencia ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

#### ART. 72.—FALTAS GRAVES

Consideraranse Faltas Graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en mais de tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ó relevo dun compañeiro ou si como consecuencia da inasistencia se ocasionase perxucio dalgunha consideración á empresa.
- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos ou distracción de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con elo, un perxucio ó desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas das que se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que elo ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente tivese mediado a oportuna advertencia por parte da empresa.
- g) Suplantar a outro traballador, alterando rexistros ou controis de entrada ou saída do traballo.
- h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que de elo non se derive perxucio grave para as persoas ou as cousas.

- i) A realización sen previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, incluso fora da xornada de traballo.
- j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) anque sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
- k) Calquera atentado contra da liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falla de ríspeto a intimidade ou dignidade das persoas.
- l) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

*ART. 73.—FALTAS MOI GRAVES*

Consideraranse como Faltas moi Graves as seguintes:

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

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

*ART. 74.—RÉXIME DE SANCIÓN*

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

Por Faltas Leves:

— Amoestación por escrito

Por Faltas Graves:

— Amoestación por escrito.

— Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días

Por faltas moi Graves:

— Amoestación por escrito.

— Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.

— Despido.

*ART. 75.—PRESCRICIÓN*

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

— Faltas Leves: 10 días.

— Faltas Graves: 20 días.

— Faltas Moi Graves: 60 días

A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partires da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso ós seis meses de terase cometido.

**CAPÍTULO XII**  
**DEREITOS SINDICAIS**

*ART. 76.—ACCIÓN SINDICAL*

Sen perxuicio do disposto na Lexislación vixente, os traballadores disporán das seguintes garantías sindicais:

A empresa dará conta das novas contratacións que realicen ós representantes legais dos traballadores.

A empresa está obrigada a ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto a inserción da mesma estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores.

As horas establecidas para os compoñentes do Comité de Empresa e delegados sindicais poderán ser acumuladas anualmente para un ou varios membros do Comité sempre e cando se indique a Dirección da Empresa a distribución das mesmas.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, as empresas facilitarán o exercicio de reunións informativas fora da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

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

- Ata 100 traballadores, 15 horas
- De 101 a 250 traballadores, 20 horas
- De 251 a 500 traballadores, 30 horas
- De 500 a 750 traballadores, 35 horas
- De 751 traballadores en adiante, 40 horas

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

A comunicación establecida no artigo 67 por comisión de Faltas Graves ou Moi Graves se realizará, tamén, á Central Sindical a que pertenza o traballador, sempre que a empresa teña constancia fehaciente da súa pertenza e que dita Central Sindical teña representación na empresa e sexa unha das asinantes deste Convenio.

**Asembleas**

Tense dereito a dúas horas anuais para facer asembleas a petición do comité ou sindicato firmante do Convenio, no resto ao que se refire a esta materia, estarase suxeito ó que establece o Estatuto dos Traballadores sobre o dereito a reunión. A comunicación á empresa e demais requisitos efectuaranse ao menos con 48 horas de antelación.

A empresa, a petición do comité de empresa ou sindicato firmante do Convenio, autorizará asembleas para tratar asuntos importantes e urxentes, dentro da xornada de traballo, a excepción das dúas horas a que se refire o parágrafo anterior.

**CAPÍTULO XIII**  
**COMISIÓN PARITARIA, LEXISLACIÓN**  
**SUBSIDIARIA**

*ART. 77.—COMISIÓN PARITARIA E DE VIXILANCIA.*

Esta Comisión estará integrada polos membros designados polas partes asinantes deste Convenio, nun número máximo de 3 por cada unha delas e terá como funcións, aparte da interpretación, vixilancia e aplicación do Convenio, a conciliación, mediación e arbitraje nos conflitos e cuestións que poidan suscitarse na aplicación e desenvolvemento do mesmo.

A Comisión Mixta Paritaria xuntarase coa frecuencia necesaria para resolver todas aquelas dúbidas que xurdiran na aplicación do Convenio.

*ART. 78.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA*

En todo o non expresamente regulado neste Convenio estarase ó previsto no Estatuto dos Traballadores, na Resolución do 13 de Maio do 1.997 “Acordo Sobre Cobertura de Baleiros”, así como disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

*DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA*

A data tope para o abono dos atrasos salariais será o 30 de Xullo.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA*

As partes asinantes do presente Convenio foron: Pola Representación Empresarial: A Dirección da Empresa Pola representación dos traballadores: Comité de Empresa. C.I.G. : Federación do Metal.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA*

O idioma dun pobo constitúe unha das súas sinais de identidade fundamentais e un dos seus Patrimonios mais prezados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é nosa obriga coindar e potenciar.

Os traballadores teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa a dirección e os representantes dos traballadores e traballadoras fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA*

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais as partes asinantes deste Convenio, durante a súa

vixencia, acordan someterase ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos Colectivos de Traballo ( A.G.A.) asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións Sindicais CC.OO, U.G.T e C.I.G.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

De conformidade co artigo 11 da LOLS a comisión paritaria estudaría a aplicación dun canon de negociación colectiva a tódolos traballadores no ámbito deste convenio.

#### ANEXO I (SALARIOS 2006)

| Grupo profesional | Salario Base mensual 2006 | Salario anual 2006 | Compensación Eventualidad (mes traballado) | Valor hora extraordinaria |          |                           |                              |
|-------------------|---------------------------|--------------------|--|---------------------------|----------|---------------------------|------------------------------|
|                   |                           |                    |  | Normais                   | Festivas | Nocturnas días laborables | Nocturnas sabados y festivos |
| A                 | 1.888,16 €                | 26.434,25 €        | 128,50 €                                   | 26,17 €                   | 32,71 €  | 32,71 €                   | 40,88 €                      |
| B                 | 1.531,84 €                | 21.445,80 €        | 104,25 €                                   | 21,23 €                   | 26,53 €  | 26,53 €                   | 33,17 €                      |
| C                 | 1.252,59 €                | 17.536,25 €        | 85,25 €                                    | 17,36 €                   | 21,70 €  | 21,70 €                   | 27,12 €                      |
| D                 | 1.173,92 €                | 16.434,85 €        | 79,89 €                                    | 16,27 €                   | 20,33 €  | 20,33 €                   | 25,42 €                      |
| E                 | 1.130,57 €                | 15.827,91 €        | 76,94 €                                    | 15,67 €                   | 19,58 €  | 19,58 €                   | 24,48 €                      |
| F                 | 1.107,52 €                | 15.505,34 €        | 75,37 €                                    | 15,35 €                   | 19,18 €  | 19,18 €                   | 23,98 €                      |
| G                 | 1.094,95 €                | 15.329,27 €        | 74,52 €                                    | 15,17 €                   | 18,97 €  | 18,97 €                   | 23,71 €                      |
| G-1               | 1.071,15 €                | 14.996,17 €        | 72,90 €                                    | 14,84 €                   | 18,55 €  | 18,55 €                   | 23,19 €                      |

#### PLUS DE TRANSPORTE 2006

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Día efectivo trabajado | 3,00 € |
|------------------------|--------|

#### KILOMETRAXE

|                 |         |
|-----------------|---------|
| Vehículo propio | 0,279 € |
|-----------------|---------|

#### DIETAS

|             |         |
|-------------|---------|
| Media dieta | 14,90 € |
|-------------|---------|

|                |         |
|----------------|---------|
| Dieta completa | 38,00 € |
|----------------|---------|

Vigo, a 6 de setembro do 2006.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas.

2006008587

## Consellería de Política Territorial, Obras Públicas e Transportes

### DELEGACIÓN PROVINCIAL

#### SERVIZO PROVINCIAL DE ESTRADAS

Resolución do 18 de outubro do 2006, do Servizo Provincial de Estradas de Pontevedra, pola que se sinala a data para o levantamento das actas previas á ocupación —trámite de urxencia— para a expropiación dos bens e dereitos afectados polas obras de: Acondicionamento da estrada PO-226 (Antiga EP 0501). Moraña-Porráns. Modificado número 1 clave: PO/01/096.01.M1, termos municipais de Moraña e Barro.

O artigo 28 do vixente Estatuto de autonomía de Galicia, establece no seu apartado 2º a competencia da Comunidade Autónoma de Galicia para o desenvolvemento lexislativo e a execución da lexislación do Estado en materia de expropiación forzosa.

As obras reseñadas no encabezamento da presente resolución atópanse incluídas no programa de obras a realizar con cargo ao programa 413-B, construción, conservación e explotación de estradas.

Con data 17 de outubro de 2006 o director xeral de Obras Públicas obras por delegación da conselleira de Política Territorial, Obras Públicas e Transportes, aprobou o proxecto modificado número 1 da obra: Acondicionamento da estrada PO-226 (antiga EP-0501) treito: Moraña-Porráns. Clave: