



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Vicepresidencia 2ª e Consellería de Economía, Empresa, e Innovación

##### Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Convenio ou acordo: Industria Siderometalúrxica e Talleres de Reparación de Vehículos

Expediente: 32/01/0050/2021 Data: 04/08/2021

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de Convenio número: 32000305011981

Antecedentes

1. O día 19-07-2021, a representación da Comisión Negociadora do Convenio colectivo de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense presenta, por medios electrónicos, a solicitude de inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do convenio colectivo da citada empresa, para o período de vixencia dende 01/01/ 2021 ata 31/12/2021, do referido convenio.

Xunto coa solicitude, achégase, a seguinte documentación, entre outra:

- A acta de acordo e sinatura do convenio subscrito pola parte empresarial; ATAVE, ACAUTO, Industria de Metal, Instaelectro e pola representación dos traballadores (centrais sindicais: UGT e CC. OO.), o 15-07-2021

2. No acordo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

Consideracións legais

Primeiro: a competencia para resolver este expediente vén determinada en favor desta xefatura territorial polo establecido no 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 (BOE 232, do 28 de setembro de 1982); polo Decreto 110/2020 do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia e polo Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu depósito e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 272, do 14 de outubro de 2020).

Segundo: o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE 255, do 24 de outubro de 2015), faculta a autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos colectivos pactados no ámbito da súa competencia en concordanza co establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Unha vez analizados os preceptos citados e demais de xeral aplicación, esta xefatura territorial, acorda:

Primeiro. Ordenar a súa inscripción e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial. Por S.L. (Decreto 215/2020 art. 57.3). A xefa de servizo de coordinación administrativa e xestión económica.

Asdo.: Sofía Rodríguez Rodríguez.

Convenio colectivo provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2021)

Capítulo I. Extensión e ámbito do convenio colectivo

Artigo 1.- Ámbito funcional e territorial

Este convenio colectivo obriga ás empresas e traballadores/as que presten os seus servizos na provincia de Ourense no sector do metal, tanto no proceso de produción como no de transformación dos seus diversos aspectos e de almacenaxe, e comprendendo así mesmo a aquelas empresas, centros de traballo ou talleres onde leven a cabo tarefas de carácter auxiliar, complementario ou afín á siderometalurxía ou tarefa de instalación, montaxe ou reparación, incluídas na devandita rama ou en calquera outra que requira tales servizos.

Tamén será aplicable o convenio colectivo nas industrias de fabricación de envases metálicos e botes -cando na fabricación dos envases se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm metálicos- e os talleres de reparación de automóviles

Estarán igualmente afectados polo convenio colectivo, aquelas novas actividades afíns ou similares ás incluídas nos apartados anteriores deste artigo.

Quedarán unicamente excluídas do ámbito do convenio colectivo as empresas dedicadas á venda de artigos en proceso exclusivo de comercialización.

As condicións pactadas no convenio provincial teñen o carácter de mínimos obrigatorios.

Os convenios vixentes á entrada en vigor deste convenio veranse afectados por el, en todo aquilo que implique avances para os traballadores/as. As empresas deberán aplicar os avances no prazo dun mes, que comezará a contar desde a publicación deste convenio.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

O convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servizos nas empresas encadradas no ámbito de aplicación, salvo o que realiza traballos de alta dirección ou alta xestión da empresa.

Artigo 3.- Vixencia e duración

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2021, iniciando os seus efectos económicos o 1 de xullo independentemente da súa publicación no BOP. Será de aplicación ata que se asine outro que o substitúa.

Establécese unha duración dun ano ata o 31 de decembro de 2021, sendo prorrogable tacitamente de ano en ano a partir do 2020 en períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por ningunha das partes que o subscriben antes do termo da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas. En caso de denuncia, deberá realizarse con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia. Calquera das partes intervinientes neste poderá denunciálo, comunicándoo á outra, e á autoridade laboral, de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias que quere negociar a parte denunciante.

Capítulo II. Organización do traballo

Artigo 4.- Produtividade

O fin primordial deste convenio colectivo é mellorar a produtividade das empresas, logrando ao mesmo tempo unha elevación das retribucións dos traballadores como consecuencia da implantación do sistema de organización científica do traballo,

debe producirse cos mesmos custos totais e obter a mesma cantidade de produción cun custo total inferior, resultando de ambas as maneiras uns beneficios para comunidade no seu conxunto. Para iso, como consecuencia deste convenio xorde a recomendación ás empresas, en canto sexa posible, para que sigan unha técnica organizativa que as leve a unha total racionalización. O sistema de traballo que teña que empregarse será de libre iniciativa da empresa. Con todo, calquera que sexa o sistema, deberá axustarse ás regras que se sinalan neste convenio, sen prexuízo da súa aprobación pola autoridade laboral competente e representantes dos traballadores.

A actividade normal de traballo é a desenvolta polo operario medio que actúa baixo a dirección competente, pero sen estímulo dun sistema de remuneración por rendemento e sen coacción ningunha, isto é, a cantidade de traballo desenvolta efectivamente por un obreiro capacitado realizando unha actividade mínima normal equivalente a 4,800 km/horas e que fose determinada por unha correcta cronometraxe.

A actividade normal vén determinada por cen unidades centesimais ou sesenta puntos de Bedaux ou o seu equivalente noutros sistemas de medición que sexan aceptados internacionalmente.

A actividade excelente é a que poida desenvolver un traballador activo adestrado no traballo e que logre neste con seguridade o nivel de calidade e precisión fixados pola tarefa. Esta actividade está valorada en 140 unidades centesimais ou 80 puntos de Bedaux ou o seu equivalente. Será sancionable todo traballador que non alcance a actividade normal durante tres días consecutivos ou 5 alternos no período de 30 días. En cada caso a empresa, para os efectos de sanción, apreciará a gravidade da falta á vista dos feitos producidos. Así mesmo, será obxecto de sanción o produtor que de maneira reiterada manteña a actividade inferior á normal.

Establécese especificamente que a facultade de organización práctica do traballo corresponde á Dirección da empresa, tras a audiencia previa e informe dos representantes dos traballadores e, en consecuencia sinálanse, entre outras, as seguintes funcións:

- a) Esixencia da actividade normal fixada polo convenio.
- b) Adxudicación do número de máquinas ao traballador a rendemento normal.
- c) Mobilidade e cambio de persoal nas empresas de acordo coas necesidades da organización e da produción na forma sinalada regulamentariamente. Nas empresas onde se establezan sistemas de incentivos á actividade normal, corresponderá a gratificación de carencia de incentivos deste convenio. Nestas empresas o devandito sistema deberá ser aprobado de mutuo acordo entre a Dirección e os representantes dos traballadores, non deben aplicarse penalizacións ata tres meses despois de establecerse, considerándose o devandito período como de proba.

En ningún caso poderá penalizarse a falta de produtividade e a falta de puntualidade e asistencia á vez.

#### Artigo 5.- Repercusión de prezos

Faise expresa mención que as melloras do convenio terán repercusión no prezo dos produtos ou servizos aos que esta actividade se refire.

#### Artigo 6.- Traballos de superior grupo

Todos os traballadores en caso de necesidade poderán ser destinados a traballos doutro grupo superior co salario que lle corresponda. Non pode ter este cambio unha duración superior a 2 meses. Se un traballador ocupa un posto dun grupo superior

durante 12 meses alternos, consolidará ese salario. No devandito suposto, o traballador pasará ao grupo superior, en todo caso estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

#### Artigo 7.- Persoas con discapacidade física

Todo traballador que padeza algunha incapacidade física será destinado a ocupar os postos de traballo acordes coas súas aptitudes.

#### Artigo 8.- Reserva do posto de traballo en caso de incapacidade temporal

Os traballadores que cesaran na empresa por causa de incapacidade temporal, teñen dereito ao ser declarados aptos para o traballo e ser reintegrados no posto de traballo que con carácter normal ocupaban na empresa na data na que causaron baixa e no posto adecuado ás súas condicións. Será preciso que o traballador llo solicite á empresa dentro do mes seguinte á data de declaración de aptitude.

#### Artigo 9.- Protección ao embarazo

A avaliación de riscos deberá comprender a natureza, grao e duración da exposición das traballadoras embarazadas ou lactantes aos axentes, procedementos ou condicións de traballo (xornada, quendas de traballo, etc...) que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou ao feto. Se os resultados desta avaliación revelasen un risco para a saúde destas traballadoras, o empresario adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar os devanditos riscos, a través dunha adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo da traballadora afectada, sen diminución ningunha dos seus dereitos económicos ou sociais. Se non fose posible, procederase á suspensión do seu contrato de traballo por risco durante o embarazo, recoñecendo o seu dereito ás melloras ás que tivese dereito durante a devandita suspensión.

No caso de lactación natural, a suspensión entenderase cando o cambio de posto de traballo non resultase técnica ou obxectivamente posible ou non poida obxectivamente esixirse e rematará cando o bebé cumpra nove meses ou cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

#### Artigo 10.- Principio de igualdade de oportunidades e de trato

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Todos os traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Por tanto, en consonancia coa lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes dos/as traballadores/as vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función de sexo.
- c) Que ningún/a traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc., en razón do seu sexo.
- d) Ningún/a traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a ou despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- e) Evitarse na redacción do convenio a linguaxe sexista.

#### Capítulo III. Formación e ingreso do persoal

#### Artigo 11.- Período de proba

O período de proba será de quince días para os seguintes traballadores: peón, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª e oficial de 1ª. Para os técnicos titulados, o período de proba non poderá exceder de 4 meses.



#### Artigo 12.- Rexistro de persoal

Mantense o deber de levar un rexistro xeral do persoal dentro de cada empresa. Os modelos de cotización á Seguridade Social serán expostos no taboleiro de anuncios.

#### Artigo 13.- Prohibición de discriminación

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, idade ou nacionalidade dos traballadores en materia salarial, de promoción e ascenso.

#### Artigo 14.- Situación laboral dos traballadores

As empresas entregarán aos traballadores que o soliciten, dentro dos dez días seguintes á súa incorporación ao traballo, copia do contrato debidamente dilixenciado polo organismo competente.

#### Artigo 15.- Cláusula xeral sobre formación

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional respecto das necesidades auténticas de man de obra e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa.

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

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

- Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.
- Desenvolver e promover a aplicación efectiva do artigo 23 do Estatuto dos Traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ao dereito á formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.
- Propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programa que poida impartirse nos centros de formación de empresa ou cos que no futuro se poidan constituir, ou a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.
- Colaborar, segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.
- Coordinar e seguir o desenvolvemento de formacións en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas empresas, no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.
- Avaliar de maneira continuada todas as accións emprendidas co fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e autorizar a definición dos obxectivos da formación profesional.
- Nesta perspectiva, as partes asinantes deste convenio consideran conveniente que as empresas desenvolvan, neste sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, avaliación), podéndose constituir, nas empresas de máis de 250 traballadores, comisións paritarias de estudo, sendo os seus

obxectivos a avaliación e información sobre o proceso formativo da empresa.

#### Artigo 16.- Traballadores en formación laboral

O contrato de formación que fagan as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional deste convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. O traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media, académica ou profesional, relacionada co posto de traballo para desempeñar.

O contido do contrato, igual que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito e figurará nel, claramente, a actividade ou profesión obxecto do contrato de formación.

En ningún caso poderase realizar este tipo de contratos naquelas actividades nas que concorran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

1. A duración máxima será de tres anos, sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio.

2. Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, podendo prorrogar ata dúas veces por períodos de 6 meses como mínimo.

3. Este tipo de contrato deberá realizarse a tempo completo. O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible co tempo dedicado ás actividades formativas, non poderá ser superior ao 75%, durante o primeiro ano, ou ao 85%, durante o segundo e terceiro ano da xornada máxima prevista no convenio. Concretaranse no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, no seu caso, encargado do ensino teórico.

O ensino teórico, se é posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse con esta de forma racional.

No contrato deberá figurar o nome e o grupo profesional do titor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuación do aprendiz, así como de todos os riscos profesionais.

O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

O salario de contratación destes traballadores será o primeiro ano igual ao SMI e no segundo o SMI máis un 10%, nos dous casos en función do tempo efectivamente traballado.

No caso de cesamento na empresa, entregáraselle ao traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquirida, no que constará a duración desta.

#### Artigo 17.- Medidas de fomento do emprego e da contratación temporal

O contrato de duración determinada da modalidade de eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, poderá ter unha duración máxima de 12 meses, dentro dun período máximo de 18 meses.

#### Artigo 18.- Indemnización ao termo dos contratos temporais

Ao termo dun contrato temporal, salvo nos casos de interinidade e formación, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización equivalente a 12 días de salario por ano traballado.

#### Artigo 19.- Adscrición do persoal ás empresas de mantemento auxiliares

1. Ao final da concesión dunha contrata de mantemento, os traballadores da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos á nova empresa titular da contrata, a cal se subrogará en todos os dereitos e deberes, sempre que se cumpran os seguintes supostos:

- Traballadores en activo que presten os seus servizos no devandito centro.

- Traballadores que, no momento do cambio de titularidade da concesión, se atopen de baixa por IT, en excedencia, ou análogo.

2. Os supostos anteriores deberá acreditarlos fidedigna ou documentalmente a empresa saínte nun prazo de 5 días mediante a seguinte documentación:

- Copia do contrato de traballo e prórrogas, de existir.

- Fotocopia TC1 e TC2 dos 3 últimos meses.

- Certificado do INSS de estar ao corrente nos pagos á Seguridade Social.

- Fotocopias das nóminas do últimos tres meses.

- Relación do persoal co nome e apelidos, enderezo e número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario e data de vacacións.

- No prazo dos 10 días seguintes á subrogación, a empresa saínte deberá entregar á entrante copia dos documentos debidamente asinados polo traballador nos que conste que este recibiu da empresa saínte a liquidación de haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente ningunha cantidade.

Así mesmo, o cedente e o cesionario deberán informar aos representantes legais dos seus traballadores respectivos afectados polo cambio de titularidade dos extremos aos que se refire o artigo 44.6 do E.T.

As persoas que de empresas de mantemento que traballen en centros penais ou hospitalarios terán dereito ao complemento por penosidade, toxicidade ou perigo.

Clasificación profesional

Artigo 20.- Clasificación profesional

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

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

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 supoñerá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

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

Artigo 21.- Sistema de clasificación

Todos os 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 comporta a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel desta, recibindo previamente, por parte da empre-

sa, a formación adecuada ao novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste convenio. As tres divisións funcionais realízanse atendendo aos seguintes criterios:

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

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

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

Clasificación profesional

Grupo profesional 1

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

Formación. Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/ou con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional. Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no número 1 do baremo de bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos.
- Directores de áreas e servizos. Enxeñeiros.
- Licenciados.

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

1. Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da súa totalidade, ou dun grupo de servizos ou da totalidade destes.

2. Coordinación, supervisión, ordenación e/ou dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dunha área, servizo ou departamento.

3. Responsabilidade e dirección da explotación dun computador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos de procesos de datos en unidades de dimensións medias.

4. Tarefas de dirección técnica de alta complexidade e heteroxeneidade, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, en funcións de investigación, control de calidade, definición de procesos industriais, administración, asesoría xurídico-laboral e fiscal, etcétera.

5. Tarefas de dirección da xestión comercial con ampla responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado.

6. Tarefas técnicas de moi alta complexidade e polivalencia, co máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, podendo implicar asesoramento nas decisións fundamentais da empresa.



7. Funcións consistentes en planificar, ordenar e supervisar unha área, servizo ou departamento dunha empresa de dimensión media, ou en empresas de pequena dimensión, con responsabilidade sobre os resultados desta.

8. Tarefas de análises de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenvolver e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lóxico (software).

#### Grupo profesional 2

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

Formación. Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Eventualmente, poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse aos postos definidos neste grupo, «Titulados superiores, de entrada».

Normalmente, comprenderá as categorías encadradas no número 2 do baremo das bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, o número 1 para cubrir aos titulados superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

#### Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1).
- ATS.
- Arquitectos técnicos (aparelladores).
- Enxeñeiros técnicos (peritos).
- Graduados sociais.

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Funcións que supoñen a responsabilidade de ordenar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servizos, etc., ou en calquera agrupación delas, cando as dimensións da empresa aconsellen tales agrupacións.

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

3. Actividades e tarefas propias de ATS, realizando curas, levando o control de baixas de incapacidade laboral transitoria e accidentes, estudos audiométricos, vacinacións, estudos estatísticos de accidentes, etcétera.

4. Actividades de graduado social consistentes en funcións de organización, control, asesoramento ou mando en orde á admisión, clasificación, axuste, instrución, economato, comedores, previsión do persoal, etcétera.

#### Grupo profesional 3

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

Formación. Titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada no posto de traba-

llo. Normalmente, comprenderá as categorías encadradas no baremo número 3 das bases de cotización á Seguridade Social, sendo a título orientativo, as seguintes categorías:

#### Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proxectista.
- Debuxante proxectista.
- Xefes de áreas e servizos.

#### Empregados:

- Xefes de áreas e servizos.

#### Operarios:

- Contramestre.
- Xefe de taller (Form. cualificada).
- Mestre industrial.

Tarefas, exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos produtivos en instalacións principais (siderurxia, electrónica, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanaría, carpintería, electricidade, etc.).

2. Tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándoas adecuadamente.

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

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

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

6. Tarefas técnicas de dirección e supervisión na área de contabilidade, consistentes en reunir os elementos fornecidos polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, provisionais de tesourería e outros traballos análogos con base no plan contable da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo profesional 4

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

Formación. Bacharelato, BUP ou equivalente ou técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión. Normalmente, comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 4 e 8 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

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

Operarios:

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

Tarefas, exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

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

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

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

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

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

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

7. Tarefas de xestión de compras de aprovisionamentos e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos sen autoridade sobre estes.

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

9. Tarefas de codificación de programas de computador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación de aplicación informática.

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

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

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

13. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que reciben a produción, clasifícanla, almacénana e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos de que se dispón.

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

15. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeograficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ao proceso produtivo da fase correspondente, realizando o control da instalación e materiais que se utilizan.

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

#### Grupo profesional 5

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

Formación. Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión. Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 5 e 8, das bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Operarios:

- Chofer de camión.
- Xefe ou encargado (pequeno taller).
- Xefes de grupo e capataces.
- Profesionais de oficio de 1ª e 2ª
- Profesional siderúrxico de 1ª e 2ª

Empregados:

- Caixeiro.
- Delineante de 2ª
- Oficiais administrativos de 1ª e 2ª
- Viaxante.

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas.

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

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

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

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



6. Tarefas de preparación ou operacións en máquinas convencionais que comporte o autocontrol do produto elaborado.

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

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

9. Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou a subministración de servizos xerais de fabricación.

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

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

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

13. Controlar a calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparellos, decidindo sobre o rexeitamento con base nas normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de persoal os resultados da inspección.

14. Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aliaxes, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflectindo en partes ou a través de persoal todos os datos segundo código para o efecto.

15. Realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimentos, histogramas, certificacións, etc., con datos fornecidos por outros que os toman directamente con base a normas xeralmente precisas.

#### Grupo profesional 6

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

Formación. A dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 7 e 9 das bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

#### Operarios:

- Chofer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrxico de 3ª

#### Empregados:

- Almaceneiro.
- Auxiliares en xeral.
- Conserxe.
- Dependente.
- Listeiro.
- Operador de computador.
- Pesador-Basculero.
- Telefonista.

As categorías que esixen título ou autorización (gardas xurados) poderían xustificar outro encadramento, polo que quedarán por dobre motivo, pendentes da negociación que se desenvolva en ámbitos inferiores.

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

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

2. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelaría, carpintería, electricidade, mecánica, pintura, etcétera.

3. Tarefas elementais en laboratorio.

4. Tarefas de control de accesos a edificios e locais sen requisitos especiais nin arma.

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

6. Traballos de reprografía en xeral. Reprodución e calado de planos.

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

8. Realización de análises sinxelas e rutineiras de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostra para análise.

9. Tarefas de axuste de series de aparellos, construción de forma de cable sen trazo de persoais, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.

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

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

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

13. Realizar traballos de corte, quecemento, rebarbado e escarpado ou outros análogos, utilizando sopretes, martelos pneumáticos, etcétera.

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

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

16. Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.

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

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

#### Grupo profesional 7

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

Formación.- Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente. Comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 10, 11 e 12 das bases de

cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

- Ordenanza.
- Porteiro.
- Operarios:
- Peón.
- Aprendiz de dezaseis anos.
- Aprendiz de dezasete anos.
- Aprendiz maior de dezaoito anos (1º, 2º e 3er ano).

Tarefas: exemplos: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas manuais.
2. Operacións elementais con máquinas sinxelas, entendendo por tales a aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos.
3. Tarefas de carga e descarga, manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
4. Tarefas de subministración de materiais no proceso produtivo.
5. Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
6. Tarefas de tipo manual que comporta o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semielaboradas, así como o equipamento necesario en calquera proceso produtivo.
7. Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercadorías e xéneros, sen risco do movemento destes.
8. Tarefas de axuda en máquinas-vehículos.
9. Tarefas de aprendizaxe consistentes na adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun oficio ou un posto de traballo cualificado.

Artigo 22.- Grupo de traballo de clasificación profesional

Os asinantes deste convenio acordan constituír un grupo de traballo que, sobre as reflexións que ambas as partes trasladaron na mesa de negociación, elabore un estudo que adapte o actual sistema de clasificación profesional ás novas realidades profesionais e facilite os mecanismos de reclasificación e promoción. As conclusións deste grupo de traballo deberán estar elaboradas con anterioridade á denuncia deste convenio, facilitando así a súa valoración e toma en consideración na próxima revisión do texto.

Capítulo IV.- Retribucións do persoal

Artigo 23.- Salario base

O salario base que figura no anexo I (1ª columna), é o resultado de aplicar á última táboa salarial un 1,5%. Os efectos económicos iniciaránse o 1 de xullo. Os atrasos aboaranse na nómina do mes seguinte á súa publicación.

Artigo 24.- Complemento persoal por antigüidade

O complemento persoal de antigüidade continúa fixado en quinquenios do 6% sobre o salario base.

Artigo 25.- Gratificación de carencia de incentivos

Nas empresas que non teñan regulada a retribución do traballador en función do rendemento, establécese a remuneración da gratificación de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia. A gratificación aboarase mensualmente.

O dereito á percepción desta gratificación perderase total ou parcialmente polas seguintes causas:

- O 25% da gratificación correspondente ao salario dun día por falta de puntualidade de ata 5 minutos. A reincidencia neste tipo de falta gravarase co 50%.
- O 75% da gratificación correspondente ao salario dun día por falta de puntualidade superior a 5 minutos e ata media hora.
- O 100% por máis de media hora, sen chegar ao día completo.

- O correspondente a dous días por cada falta de asistencia.

O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta de comezalo e as interrupcións inxustificadas consideraranse como faltas de puntualidade para estes efectos. A gratificación de carencia de incentivos aboarase pola segunda columna da táboa salarial.

Artigo 26. Gratificación de traballos especiais

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

Cando non quede comprendida noutros conceptos salariais, aboarase ao persoal que teña que realizar aqueles labores unha bonificación do 25% sobre o seu salario base reflectido neste convenio.

A bonificación reducirase á metade se o traballo especialmente tóxico, penoso ou perigoso realizouse nun período superior de entre unha a catro horas.

Naqueles supostos nos que concorrese de modo manifesto a penosidade, a toxicidade e o perigo superior ao risco normal da industria, o 25% pasará a ser o 30% se concorresen dúas circunstancias das sinaladas, e o 35% se fosen as tres.

Se por avance das instalacións ou procedementos desaparecesen as condicións de penosidade, toxicidade ou perigo no traballo, unha vez confirmada a desaparición destas causas pola autoridade competente, deixarase de aboar a citada bonificación.

A falta de acordo entre a empresa e os traballadores respecto á cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, resolveraa a inspección de traballo, tras o informe previo do Gabinete Provincial de Saúde Laboral ou calquera outro que se estime oportuno.

Artigo 27. Gratificación do xefe de equipo

É xefe de equipo o traballador que efectuando traballo manual asume o control do traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc., en número non inferior a tres nin superior a oito. O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes a persoal dun grupo superior ao seu.

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

A gratificación que percibirá o xefe de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base do seu grupo ou nivel salarial, a menos que se tivese en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artigo 28. Gratificacións extraordinarias

O persoal afectado polo convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e Nadal na cantidade, cada unha delas, de 30 días de salario base máis o complemento de antigüidade se o ten, máis a gratificación de carencia de incentivos, calculadas sobre as táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ao primeiro semestre aboarase o 15 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre, será aboada o 15 de decembro.

Artigo 29.- Gratificación de nocturnidade

Considerarase traballo nocturno ao comprendido entre as 22:00 horas e as 6:00 horas da mañá. Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos e perigosos, lle corresponda.



### Artigo 30. Horas extraordinarias

As partes asinantes deste convenio estiman que a redución de horas extraordinarias é unha vía adecuada para a creación de emprego e coinciden na recomendación de reducilas.

Poderanse realizar horas extraordinarias motivadas por forza maior e as que sexan necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento, sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. A realización das devanditas horas notificarana mensualmente á autoridade laboral conxuntamente a empresa e o comité ou delegados de persoal, no seu caso.

As horas extras que se fagan poderán aboarse ou ben compensarse en tempo de descanso, correspondendo a elección ao empresario. En calquera caso, aplicarase unha recarga do 50%. Se o empresario decidise aboalas, deberá facelo coa referida recarga sobre o valor da hora común (salario base, gratificación de carencia de incentivos, antigüidade, se a tivese, do traballador). Se se compensasen en tempo de descanso, este deberá darse nun prazo non superior a 3 meses desde a súa realización.

Co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave para os efectos do estatuto.

### Artigo 31. Incapacidade temporal

Durante o período que o traballador afectado por este convenio estea de baixa como consecuencia de accidente laboral ocorrido na empresa durante as horas de traballo ou nos desprazamentos que se efectúen fóra do lugar habitual deste, por necesidade da empresa e polo tempo indispensable de ida e volta, incluíndose o accidente in itinere, este percibirá o 100% do seu salario, debendo aboar en consecuencia a empresa a diferenza, é dicir, o 25% restante.

Igualmente, o traballador terá dereito ao 100% do seu salario no caso de hospitalización durante o tempo que dure calquera clase de IT.

Así mesmo, no caso de accidente fóra da xornada laboral, os traballadores terán dereito ao 100% do seu salario mentres dure a hospitalización ata un máximo de 30 días.

No caso de IT, por enfermidade común, o traballador percibirá durante os tres primeiros días o 60% do seu salario na primeira baixa do ano. Cando un traballador estea en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, a empresa completará ata o 100% do seu salario cumprido o noveno mes de baixa.

### Artigo 32. Roupa de traballo

As empresas entregarán desde o primeiro día a roupa de protección e hixiene necesarias segundo a lexislación vixente. O persoal obreiro percibirá dous fundas ou pezas semellantes ao entrar no traballo por primeira vez e unha máis cada seis meses.

### Capítulo V. Xornada de traballo e vacacións

#### Artigo 33. Xornada de traballo e horarios

As partes asinantes do convenio, decidiron con carácter excepcional, e soamente durante a vixencia do convenio, é dicir, durante 2021, reducir a xornada laboral en cómputo anual en 8 horas, sendo en consecuencia 1776 horas. En 2022, a xornada en cómputo anual será novamente 1984 horas

Para adaptar a xornada laboral efectiva ao mencionado cómputo anual corresponde en 2021, 5 días, sendo o 24, 31 de decembro. Os tres días restantes fixaranse de mutuo acordo entre empresa e traballador. En caso de non producirse este

acordo, o traballador dispoñerá dos tres últimos días laborables do ano.

Establécese un período de 15 minutos de descanso nas xornadas continuadas, tendo a consideración de tempo efectivo de traballo.

O horario establécese de luns a venres, salvo en empresas con tres quendas e que teñan necesidade de compensación de horas, neste caso, poderá traballarse o sábado ata compensar a xornada.

#### Artigo 34. Vacacións

As vacacións consistirán en 22 días laborais, non sendo menos de 30 días naturais. O salario para percibir durante elas será igual ao dunha nómina normal do mes. Gozaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo e agosto, confeccionando o calendario nos tres primeiros meses do ano, antes do 31 de marzo. O traballador deberá coñecer, en todo caso, o devandito calendario con dous meses de antelación á data do seu goce.

No caso de que o traballador se atope de baixa antes do goce das vacacións, estas pospoñeranse, fixándose un novo período. No caso contrario, se a baixa se producise durante as vacacións, estas seguirán correndo ata cumprirse o período correspondente.

### Capítulo VI. Gastos de locomoción, mantemento e estancia

#### Artigo 35. Desprazamentos

Enténdese por desprazamento o destino temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo. As empresas poderán desprazar aos seus traballadores ata o límite máximo dun ano, por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

As empresas designarán libremente aos traballadores que deban desprazarse cando o destino non esixa facer noite fóra da casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña unha duración superior a 3 meses. Nos casos nos que o desprazamento esixa facer noite fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas propoñerán o desprazamento aos traballadores que estimen idóneos para realizar o traballo e no caso de que por este procedemento non se cubriaran os postos para ocupar, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias para non ser desprazado:

- Representantes legais dos traballadores.
- Traballadores/as con discapacidade física e psíquica.
- Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou familiares.
- A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o traballador nos mesmos termos que nos casos de traslado (artigo 40.1 E.T.)

Cando o desprazamento teña unha duración superior a tres meses que obligue ao traballador a facer noite fóra do seu domicilio, deberá avisalo previamente por escrito con, polo menos, 5 días laborais de antelación.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ao traballador facer noite no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar aos seus domicilios periodicamente.

Nos supostos de non chegar a acordo nesta materia, estarase ao 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 3 meses de desprazamento, sen contar como tales os de viaxe, e os gastos correrán a cargo do empresario.

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

Nos supostos de desprazamentos, xerárase o dereito, ademais da totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñese percibindo, ás axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou conveniencia da empresa, o traballador tivese que desprazarse a prestar o seu labor a outros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá quedar incluído dentro da xornada establecida.

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

#### Artigo 36.- Traslados

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto daquel en que viña prestando os seus servizos e que requira cambio da súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, de acordo co traballador, proceder ao seu traslado a un centro de traballo distinto dela con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador será avisado previamente con, polo menos, 30 días de antelación por escrito. Neste suposto retribuiranse os gastos de viaxe do traballador e da súa familia, os gastos de traslado de mobles e efectos.

#### Artigo 37. Desprazamentos e axudas de custo

Se por necesidade e conveniencia da empresa tivese que desprazarse o traballador para prestar traballos a outros centros, o tempo que se invista no desprazamento desde o seu centro de traballo ata aquel no que deba prestar os seus servizos deberá coincidir coa xornada establecida.

Se como consecuencia dun desprazamento, debese iniciarse a viaxe antes de dar comezo a súa xornada ou se como consecuencia do seu regreso ao seu punto de partida este se producise unha vez superada a hora oficial de terminación da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias, a compensación por quilometraxe será de 0,19 euros. O importe das axudas de custo durante a vixencia do convenio será:

Axuda de custo completa: 42,74 €

Media axuda de custo: 21,36 €

Poderase establecer en lugar das axudas de custo anteriores, o sistema de gastos para xustificar. Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento exceden do importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, tras o coñecemento previo desta e posterior xustificación polos traballadores.

As empresas de nova situación e as que nun futuro trasladen o seu centro de traballo fóra do centro urbano, aboarán aos traballadores o importe do desprazamento que se realice en autobús público ou ben facilitarán o medio de transporte para o traslado dos traballadores ao centro de traballo, tanto de ida como de volta.

### Capítulo VII. Prestacións especiais

#### Artigo 38.- Premio de compensación por antigüidade.

Os traballadores que causen baixa na empresa a partir dos 60 anos e ata os 65 terán dereito ao goce de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes para cada ano, ata alcanzar os 65.

Os traballadores que cesen aos 65 anos de idade percibirán un mes de vacacións retribuídas. Se unha vez cumpridos os 65 anos de idade e 6 meses, o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perdería o dereito para gozar deste complemento.

Estas cantidades serán calculadas sobre salario real. Para recibilas deberán solicitarse no prazo de 3 meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu vencemento efectivo, debendo o traballador comunicarlle de forma constatada a súa decisión á empresa. Esta entregaralle ao traballador que solicite o premio de vacacións, un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses aos que se ten dereito.

#### Artigo 39. Xubilación parcial

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñéceselles aos traballadores o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada ata o límite máximo previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en xeral, o da idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo o persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo, acumularase nos meses inmediatamente seguintes ao da xubilación parcial e a xornada completa.

Se durante a vixencia do convenio houberse unha modificación legal da xubilación parcial, incidirá neste artigo, que deberá ser acomodado aos termos que fixe a lei, se se modificase a idade de acceso, as porcentaxes para aplicar ou calquera outro elemento dos que configuran o acceso a este tipo de xubilación.

#### Artigo 40. Xubilación forzosa

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

#### Artigo 41. Seguro colectivo

As empresas deberán concertar con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, as seguintes indemnizacións, quedando excluídos da obrigaçión de seguranza nos supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas:

▪ Morte por accidente laboral ou común ou enfermidade profesional: 35.000 €.

▪ Incapacidade permanente absoluta para todo traballo, invalidez permanente total e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou común, ou enfermidade profesional: 35.000 €.

Para o persoal de nova incorporación, a póliza establecida neste artigo deberá concertarse no prazo dun mes contado a partir da contratación do traballador.

### Capítulo VIII. Permisos, licenzas e dereitos sindicais

#### Artigo 42. Permisos e licenzas

O traballador, tras o aviso previo e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

1. No caso de matrimonio do traballador/a, 15 días.



2. Por parto de muller traballadora, segundo a lexislación vixente.

3. Por morte ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, irmáns, pais políticos, avós, netos e fillos, o tempo indispensable, como mínimo 2 días,

4. Por morte de irmáns políticos, avós políticos e tíos, 2 días.

5. Por morte de tíos políticos, 1 día.

6. Por exames, o tempo necesario con xustificación.

7. Por consulta médica, o tempo necesario con xustificación.

No caso de que o feito causante ocorra fóra da provincia, corresponderá un día máis.

8. Para a recuperación do carné de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, cando a perda dos 12 puntos fose motivada por causas estritamente imputables á empresa, polo tempo indispensable.

9. Outorgárase permiso retribuído polo tempo indispensable para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto cando estes coincidan co horario de traballo (ET).

Non se considerarán faltas de asistencia, para os efectos da perda da gratificación de carencia de incentivo, aquelas que sexan como consecuencia dos permisos retribuídos e reducións de xornada e outros dereitos recoñecidos pola lexislación vixente.

Artigo 43. Conciliación da vida laboral e familiar

O traballador terá dereito á suspensión do contrato de traballo con reserva do posto no caso de paternidade durante catro semanas ininterrompidas, ou no seu caso a que se estableza legalmente, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Terase dereito a este permiso no caso de nacemento dun fillo/a e adopción ou acollemento de menores de seis anos, ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores con discapacidade ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. O acollemento pode ser preadoptivo, permanente ou simple, sempre que neste último caso teña unha duración non inferior ao ano, e terá lugar a suspensión aínda que os acollementos sexan provisionais.

No que incumbe ás reducións de xornada por garda legal, por coidado de familiares e por fillos prematuros e neonatos hospitalizados, estarase ao disposto na lexislación vixente.

O traballador ou traballadora que teña ao seu cargo algún menor de 12 anos ou persoa con discapacidade física ou psíquica de calquera idade, terá dereito a unha redución de xornada de polo menos 1/8 da súa xornada habitual diaria, coa correspondente redución salarial.

Artigo 44. Competencias do Comité de Empresa e delegados de persoal

O Comité de Empresa terá as seguintes competencias segundo o disposto no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.

1.- Recibir información que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

2.- Coñecer o balance, as contas de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma xurídica de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións que a estes.

3.- Emitir informe, con carácter previo á execución por parte da empresa, das decisións adoptadas por esta sobre as seguintes cuestións:

- Reestruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.

- Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

- Plans de formación profesional na empresa.

- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.

- Estudo de tempos, establecemento de primas ou incentivos ou valoración de postos de traballo.

4.- Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidente que afecte ao volume de emprego.

5.- Coñecer os modelos de contratos de traballo escritos que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

6.- Ser informado de todas as sancións impostas por faltas graves.

7.- Coñecer trimestralmente, polo menos, as estatísticas de índices de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias e dos estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

8.- Exercer un labor de vixilancia das normas laborais da Seguridade Social de todos os pactos, condicións e usos das empresas, exercendo as accións legais oportunas, así como nas condicións de seguridade e hixiene.

9.- Colaborar coa Dirección para conseguir cantas medidas leven ao incremento da produtividade.

10.- Informar os seus representantes de todo o estipulado neste convenio.

11.- Por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores poderanse acumular trimestralmente as horas sindicais que marca a Lei 8/1980, do 10 de marzo.

Os delegados de persoal e os membros dos comités de empresas de ata 100 traballadores dispoñerán dun crédito horario de ata 16 horas mensuais.

Artigo 45. Candidatos ás eleccións sindicais

As empresas facilitarán o proceso electoral tal e como se menciona na normativa a ese respecto. Así mesmo, non poderán tomar represalías con ningún traballador que se presente a candidato ás eleccións por motivo da presentación da candidatura.

Capítulo IX. Saúde laboral e condicións de traballo

Artigo 46. Plan de prevención

Todo centro de traballo dotarase dun plan de prevención con vixencia anual ou plurianual, así como dos servizos técnicos necesarios en función das características dos riscos laborais presentes no centro para a realización deste. As representacións legais dos traballadores e das organizacións asinantes participarán na súa elaboración, seguimento e avaliación. O devandito plan supón:

- A elaboración de mapas de risco.

- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.

- A fixación de obxectivos preventivos.

- A determinación de recursos humanos e económicos para levalo a cabo.

- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.

- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.

- Un plan complementario de formación dos traballadores e os seus representantes.

- No caso de centros de traballo moi pequenos, o devandito plan poderá establecerse para varios centros pertencentes a

empresas ou sectores de actividades similares, nese caso participarán as centrais sindicais asinantes.

**Artigo 47. Comités de saúde, seguridade e condicións de traballo**

En todo centro de traballo de máis de 50 traballadores no cadro de persoal, constituirase un comité de saúde, seguridade e condicións de traballo que estará formado polos delegados de prevención e polo mesmo número de representantes da empresa, sendo a actuación deste órgano colexiada. Este será un órgano de participación e diálogo continuo para elaborar, controlar e avaliar os plans ou programas de prevención, así como o control dos servizos de prevención internos e externos á empresa.

**Artigo 48. Avaliacións ambientais**

Todo posto de traballo con risco de exposición a axentes químicos ou físicos deberá ser avaliado nun prazo non superior a seis meses. Os resultados desta avaliación deben ser comunicados ao traballador/é afectado/s e aos delegados de prevención, así como quedar convenientemente arquivados.

Ata que non existan valores europeos e/ou nacionais, os valores límites a partir dos cales se deberán aplicar medidas correctoras serán os utilizados polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e os gabinetes provinciais de seguridade e hixiene.

**Artigo 49. Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo**

As empresas obríganse ao cumprimento inescusable das normas de seguridade e hixiene no traballo, en materia de aseo, vestiarios, dotacións sanitarias de urxencia, duchas, etc., de conformidade coa Ordenanza de seguridade e hixiene no traballo vixente.

Para tal efecto, designaranse vixiantes de seguridade e hixiene que estarán compostos polos seguintes membros:

- Empresas de 0 a 25 traballadores: 1 membro.
- Empresas de 25 a 50 traballadores: 2 membros.
- Empresas de 50 a 100 traballadores: 4 membros.
- A partir de 100 traballadores: constituirase un comité de seguridade e hixiene.

O comité será elixido por todos os traballadores do cadro de persoal. As funcións do Comité de Seguridade e Hixiene serán asegurar os dereitos dos traballadores en canto ás cuestións relacionadas coa seguridade e hixiene no traballo fixadas pola lei ou convenio entre partes. Os membros do comité non terán dereito a horas sindicais retribuídas. Os membros do Comité de Seguridade e Hixiene terán dereito á asistencia a cursos que sexan convocados para o efecto polo gabinete provincial na forma e efectos que este determine.

**Artigo 50. Penosidade**

No prazo máximo de 30 días desde a firma deste convenio colectivo, as partes que o asinan constituirán unha comisión técnica de carácter específico para que, no prazo máximo de 12 meses desde a súa constitución, regulen obxectiva e tecnicamente os parámetros e circunstancias polas que podería retribuír o complemento por penosidade, toxicidade ou perigo do artigo 26 do convenio colectivo.

A comisión negociadora trasladará o acordo obtido ao texto do convenio colectivo. No caso de que transcorrido o mencionado prazo (12 meses) a comisión non conseguise un acordo respecto diso, a Comisión Negociadora do Convenio Colectivo reunirse para o efecto co fin de conseguir un novo acordo.

**Capítulo X. CÓDIGO DE CONDUCTA**

**Artigo 51. Código de conduta**

Este acordo sobre código de conduta laboral ten como fin 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 dos traballadores e empresarios.

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

Corresponde á empresa, no uso da facultade de Dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador facendo constar a data e feitos que a motivaron. Ao mesmo tempo, a empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

Unha vez imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar ata sesenta días despois da data da súa imposición.

**Artigo 52. Gradación das faltas**

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

**Artigo 53. Faltas leves**

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.
2. A non asistencia inxustificada dun día ao traballo nun período dun mes.
3. Non notificar con carácter previo ou, no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a non asistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
4. O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo se, como consecuencia diso, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración ás persoas ou ás cousas.
5. As deterioracións leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fose responsable.
6. A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.
8. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
9. Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións que non comporte prexuízos para as persoas ou para as cousas.

10. A non asistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

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

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

**Artigo 54.- Faltas graves.**

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.
2. A non asistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes. Bastará unha soa falta, cando esta afectase á substitución dun compañeiro/a ou, se como consecuencia da non asistencia, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.



3. Falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria ou na Seguridade Social.

4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo no desenvolvemento laboral.

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

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

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

8. Descoido ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

9. A realización, sen consentimento previo 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, mesmo fóra da xornada de traballo.

10. A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.

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

12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual se reperece negativamente no traballo ou constitúe un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores no traballo.

Artigo 55.- Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

2. A non asistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

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

5. Abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

6. Quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

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

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

9. Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así

como aos seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.

10. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou aos seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade.

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

Artigo 56. Réxime de sancións

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

a) Por faltas leves: amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

- Despedimento.

Artigo 57. Prescrición

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

- Faltas leves: dez días.

- Faltas graves: vinte días.

- Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Capítulo XI. Disposicións varias

Artigo 58. Excedencias

Poderán solicitar excedencia todos os traballadores que leven como mínimo un ano ao servizo da empresa. A duración da excedencia poderá ser de catro meses a cinco anos. A petición de excedencia farase por escrito cun mes de antelación e resolta pola empresa afirmativamente cando non se cubrise con contrato de interinidad. Nos demais casos estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

Artigo 59. Seccións sindicais

Naquelas empresas de 50 ou máis traballadores, de acordo entre a empresa e os seus traballadores, poderá adoptarse a constitución de seccións sindicais na modalidade que estas decidan, de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 60. Revisión médica

En todas as empresas afectadas por este convenio efectuarase unha revisión médica anual para todos os traballadores. Estas revisións correrán a cargo da mutualidade correspondente ou da propia Seguridade Social.

Artigo 61. Liquidacións

Todo traballador ao cesar na empresa poderá someter o recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do comité de empresa ou delegado de persoal e, na súa falta, á do sindicato ao que estea afiliado.

Artigo 62. Comisión mixta paritaria

A comisión mixta paritaria estará integrada por seis representantes dos traballadores (dous por cada central sindical) e seis representantes dos empresarios, os cales designarán entre si dous secretarios, con sede en Ourense (praza das Damas, nº 1, C.P. 32005). Cada parte poderá designar asesores permanentes ou ocasionais.

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- c) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

Será convocada por calquera das partes, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos para tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a realización da reunión, a cal deberá contestar nun prazo non superior a tres días. A reunión da Comisión Paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

No caso de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

A comisión poderá acordar a designación dun ou máis árbitros externos para a solución dun conflito determinado.

Función de vixilancia.- As empresas están obrigadas a facilitar aquela información que, por solicitude de, polo menos, o 25% dos membros da Comisión Paritaria se lles requira sobre os seguintes aspectos:

- Cumprimento das disposicións deste convenio nas pequenas empresas
- Subcontratación.
- Economía somerxada.

#### Artigo 63. Compensación e absorción

As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorvidas con calquera outro avance voluntario ou por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte o contrario.

Garantía ad personam. As retribucións salariais totais que na firma deste convenio teñan establecidas as empresas afectadas por el, serán respectadas na súa totalidade.

#### Artigo 64. Submisión ao AGA

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

As partes acordan someterse ao AGA nos termos nos que está formulado.

#### Disposicións transitorias.

Primeira.- Partes asinantes. Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALECTRO) e Asociación de Industria do Metal da Provincia de Ourense. Pola parte sindical, UXT, e CC. OO.

Segunda.- Ascensos.- Co fin de promover a formación dos traballadores e a promoción e categorías, a Comisión Paritaria deste convenio elaborará, no prazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para o sector, baseado en anos de traballo no oficio e na superación dunhas probas-exames teórico-prácticas que a Comisión Paritaria elaborará para cada subsector de siderometalurxia

Terceira.- As partes asinantes deste convenio comprométese a elaborar durante a súa vixencia un plan de actuación para a formación dos traballadores, consistente fundamentalmente en facer un estudo da realidade do sector en canto ás necesidades do avance da produtividade, cursos de formación, áreas que

comprenderá, reciclaxe, tecnoloxía punta e todos aqueles aspectos que eleven a cualificación técnica tanto dos traballadores como das empresas.

Cuarta.- As partes asinantes deste convenio comprométese a formar unha comisión integrada por un membro por cada sindicato e asociación empresarial, máis un asesor por organización, se o estimasen oportuno, para estudar a posibilidade de modificar este convenio. Os acordos que se adopten en tal comisión non terán carácter vinculante para as partes, debendo ser referendados na negociación do próximo convenio colectivo.

Quinta.- A Comisión Paritaria deste convenio comprometerase, a partir do 20 de novembro de 2020, a reunirse co fin de tratar o artigo referente ao tema da antigüidade e outros asuntos de interese para as partes.

Sexta.- As partes asinantes crearán, unha comisión paritaria para a adaptación do articulado do convenio á lexislación vixente en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, co obxectivo de facer propostas para incorporar ao próximo convenio.

Por ATAVE:

Juan Carlos Rodríguez Dasilva (DNI 34 951 960-X)

Carmen Mansilla Vázquez DNI 44 814 832-E

ACAUTO:

María de Miguel Pérez (DNI 34 962 616-V)

Asociación de INDUSTRIA DE METAL:

Jaime Osorio Fernández (DNI 34 941 270-S)

Susana Baños González (DNI 10 086 998-A)

Por INSTAELECTRO:

Francisco Meije Fernández (DNI 34 982 711-X)

Por UGT:

Óscar Blanco Vázquez (44 459 590-S)

José Luis López Freire (44 454 343-N)

Antonio Caride Rodríguez (DNI 44 458 58-L)

Manuel González Gulín (DNI 34 981 167-F)

María Isabel Justo Zarraquiños (DNI 30 673 847-N)

Carlos March Tesouro (DNI 34 940 533-Z)

Por CC. OO.:

Eulogio González Barreiro (DNI 76 720 860-J)

José Palomanes Salgado (DNI 44 471 958-D)

Justo Suárez Cuquejo (DNI 44 455 769-N)

## **Vicepresidencia 2.<sup>a</sup> e Consellería de Economía, Empresa e Innovación**

### **Xefatura Territorial Ourense**

*Servizo de Emprego e Economía Social*

*Convenio o acordo: Industria Siderometalúrgica y Talleres de Reparación de Vehículos*

*Expediente: 32/01/0050/2021 Fecha: 04/08/2021*

*Asunto: resolución de inscripción y publicación*

*Destinatario: María José de Miguel Pérez*

*Código de convenio número: 32000305011981*

*Antecedentes*

*1. El día 19/07/2021, la representación de la comisión negociadora del convenio colectivo de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense presenta, por medios electrónicos, la solicitud de inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia del convenio colectivo de la citada empresa, para el período de vigencia desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021, del referido convenio.*



Con la solicitud, se remite, la siguiente documentación, entre otra:

- El acta de acuerdo y firma del convenio suscrito por la parte empresarial; ATAVE, ACAUTO, Industria de Metal, INSTAELECTRO y por la representación de los trabajadores (centrales sindicales: UGT y CCOO), el 15/07/2021

2. En el acuerdo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

#### Consideraciones legales

Primero. La competencia para resolver el presente expediente viene determinada a favor de esta jefatura territorial por lo que establece el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982), por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su depósito y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 272, de 14 de octubre de 2020).

Segundo. Los artículos 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015), faculta a la autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los acuerdos colectivos pactados en el ámbito de su competencia en concordancia con lo que establece el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Una vez analizados los preceptos citados y demás de general aplicación, esta jefatura territorial acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial. Por S.L. (Decreto 215/2020, art. 57.3). La jefa de servicio de Coordinación administrativa y Gestión Económica.

Fdo.: Sofía Rodríguez Rodríguez.

Convenio Colectivo Provincial de Siderometal y Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos de la Provincia de Ourense (2021)

#### Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio colectivo

##### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 2. Ámbito personal

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

#### Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 e iniciará sus efectos económicos el 1 de julio, independientemente de su publicación en el BOP. Será de aplicación hasta que se firme otro que lo sustituya.

Su duración finaliza el 31 de diciembre de 2021. Será prorrogable tácitamente de año en periodos anuales, siempre que no sea denunciado por ninguna de las partes que lo suscriban antes de que finalice su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia, deberá realizarse con tres meses de antelación al de concluya su vigencia. Cualquiera de las partes intervinientes en él podrá denunciarlo comunicándolo a la otra y a la autoridad laboral, de modo fehaciente, mediante un escrito en el que consten las materias que quiere negociar la parte denunciante.

#### Capítulo II. Organización del trabajo

##### Artículo 4. Productividad

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

La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio que actúa bajo la dirección competente, pero sin estímulo de un sistema de remuneración por rendimiento y sin coacción ninguna; esto es, la cantidad de trabajo desmenuada efectivamente por una persona obrera capacitada realizando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 km/horas y que había sido determinada por un cronometraje correcto.

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

La actividad excelente es la que pueda desarrollar un trabajador activo entrenado en el trabajo y que logre en éste con

seguridad el nivel de calidad y precisión fijados por la tarea. Esta actividad está valorada en 140 unidades centesimales u 80 puntos de Bedaux o su equivalente. Se podrá sancionar a todo/a trabajador/a que no alcance la actividad normal durante tres días consecutivos o 5 alternos en el período de 30 días. En cada caso, la empresa, a efectos de sanción, apreciará la gravedad de la falta a la vista de los hechos producidos. Asimismo, será objeto de sanción el/la productor/a que de manera reiterada mantenga la actividad inferior a la normal.

Se establece específicamente que la facultad de organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, tras la audiencia previa e informe de los/as representantes de los/as trabajadores/as, y en consecuencia se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

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

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

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

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

Artículo 5. Repercusión de precios

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

Artículo 6. Trabajos de superior grupo

Todas las personas trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de otro grupo superior con el salario que les corresponda. Este cambio no puede tener una duración superior a 2 meses. Si un trabajador ocupa un puesto de un grupo superior durante 12 meses alternos, consolidará ese salario. En dicho supuesto, el trabajador o trabajadora pasará al grupo superior. En todo caso, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Disminuidos físicos

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

Artículo 8. Reserva del puesto de trabajo en caso de incapacidad temporal

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

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

Artículo 9. Protección al embarazo

La evaluación de riesgos deberá comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o lactantes a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo (jornada, turnos de trabajo, etc.) que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o al feto. Si los resultados de esta evaluación revelasen un riesgo para la salud de estas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las

medidas preventivas necesarias para evitar dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, sin merma alguna de sus derechos económicos o sociales. Si no fuera posible, se suspenderá su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y se reconocerá su derecho a las mejoras a las que tuviera derecho durante dicha suspensión.

En el caso de lactancia natural, la suspensión se entenderá cuando el cambio de puesto de trabajo no haya resultado técnica u objetivamente posible o no pueda objetivamente exigirse y finalizará cuando el/la bebé cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 10. Principio de igualdad de oportunidades y de trato Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a por razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Por lo tanto, en consonancia con la legislación vigente, los comités de empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

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

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

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

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

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

Capítulo III. Formación e ingreso del personal

Artículo 11. Período de prueba

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

Artículo 12. Registro de personal

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

Artículo 13. Prohibición de discriminación

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

Artículo 14. Situación laboral de los/as trabajadores/as

Las empresas entregarán a los/as trabajadores/as que lo soliciten, dentro de los diez días siguientes a su incorporación al trabajo, una copia del contrato debidamente diligenciado por el organismo competente.

Artículo 15. Cláusula general sobre formación

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

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve para lograr la conexión necesaria entre las calificaciones de los trabajadores y los



requisitos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezca la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral de la persona trabajadora, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

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

- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas trabajadoras afectadas.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

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

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

Artículo 16. Trabajadores/as en formación laboral

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

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

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

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

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

3. Este tipo de contrato deberá ser a tiempo completo. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85%, durante el segundo y tercer años de la jornada máxima establecida en el convenio. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

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

En el contrato deberá figurar el nombre y el grupo profesional de la tutora o tutor encargado de la formación práctica. El/la tutor/a deberá velar por la adecuación del aprendiz, así como de todos los riesgos profesionales.

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

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

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

Artículo 17. Medidas de fomento del empleo y de la contratación temporal

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

Artículo 18. Indemnización al término de los contratos temporales

Al término de un contrato temporal, salvo en los casos de interinidad y formación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado.

Artículo 19. Adscripción del personal a las empresas de mantenimiento auxiliares

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

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

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

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

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

- Fotocopia TC1 y TC2 de los 3 últimos meses.

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

- Fotocopias de las nóminas de los últimos tres meses.

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

- En el plazo de los 10 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante una copia de los documentos debidamente firmados por el/la trabajador/a en los que conste que éste/a haya recibido de la empresa

saliente la liquidación de haberes hasta el momento de la subrogación y que no quede pendiente ninguna cantidad.

Asimismo, la persona cedente y la cesionaria deberán informar a los/as representantes legales de sus trabajadores/as respectivos/as afectados/as por el cambio de titularidad de los extremos a los que se refiere el artículo 44.6 del E.T.

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

#### Clasificación profesional

##### Artículo 20. Clasificación profesional

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

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

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

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

##### Artículo 21. Sistema de clasificación

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio serán adscritos/as a un determinado grupo profesional y a una división funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral; debe ocupar cualquier nivel de ésta, tras haber recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este convenio. Las tres divisiones funcionales se realizan atendiendo a los siguientes criterios:

**Técnicos/as:** personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias; realizan tareas de elevada cualificación y complejidad.

**Empleados/as:** personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

**Operarios/as:** personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción,

bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares; pueden realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

#### Clasificación profesional

##### Grupo profesional 1

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

**Formación.** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### Técnicos/as:

- Analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos/as.
- Directores/as de áreas y servicios. Ingenieros/as.
- Licenciados/as.

**Tareas:** ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de éste, o de un grupo de servicios o de su totalidad.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, que pueden implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de ésta.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

##### Grupo profesional 2

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



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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los/as titulados/as superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Titulados/as superiores de entrada (1) .
- ATS.
- Arquitectos/as técnicos/as (aparejadores/as).
- Ingenieros/as técnicos/as (peritos/as).
- Graduados/as sociales.

**Tareas:** ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de incapacidad laboral transitoria y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etcétera.

4. Actividades de Graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economía, comedores, previsión del personal etc.

Grupo profesional 3

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

**Formación.** Titulación de grado medio, técnico/a especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social, que son, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Analista programador/a.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes/as de áreas y servicios.

Empleados/as:

- Jefes/as de áreas y servicios.

Operarios/as:

- Contra maestre.
- Jefe/a de taller (form. cualificada).
- Maestro/a industrial.

**Tareas,** ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolas adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costes, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero/a, aparejador/a etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle o confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según las instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática y que conllevan la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de éstas; pueden dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4

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

**Formación.** Bachillerato, BUP o equivalente o técnico/a especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente, comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:  
Empleados/as:

- Delineantes/as de 1.ª
- Técnicos/as administrativos/as.
- Técnicos/as de laboratorio.
- Técnicos/as de organización.

## Operarios:

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

Tareas, ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, que implican la preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios, a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos, según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre ellos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, que conllevan la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos, bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, y que llevan el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

## Grupo profesional 5

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

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico/a auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

## Operarios:

- Chófer/choferesa de camión.
- Jefe/a o encargado/a (pequeño taller).
- Jefes/as de grupo y capataces/zas.
- Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª.
- Profesional siderúrgico/a de 1.ª y 2.ª.

## Empleados/as:

- Cajero.
- Delineante de 2.ª.
- Oficiales administrativos/as de 1.ª y 2.ª.
- Viajante.

Tareas: ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., que dependen y ejecutan directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato



e instrucciones específicas, y que pueden utilizar paquetes informáticos, como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6

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

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

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

Operarios/as:

- Chófer/choferesa de turismo.
- Conductor/a de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.<sup>a</sup>.
- Profesional siderúrgico/a de 3.<sup>a</sup>.

Empleados/as:

- Almacenero/as.
- Auxiliares en general.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero/a.
- Operador/a de ordenador.
- Pesador/a-basculero/a.
- Telefonista.

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

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calca de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as:

- Ordenanza.
- Portero/a.
- Operarios/as:
- Peón/peona.
- Aprendiz de dieciséis años.
- Aprendiz de diecisiete años.
- Aprendiz mayor de dieciocho años (1.º, 2.º y tercer año).

Tareas: ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquéllas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de éstos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para desempeñar un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

#### Artículo 22. Grupo de trabajo de clasificación profesional

Las personas firmantes del presente convenio acuerdan constituir un grupo de trabajo que, sobre las reflexiones que ambas partes trasladaron en la mesa de negociación, elabore un estudio que adapte el actual sistema de clasificación profesional a las nuevas realidades profesionales y facilite los mecanismos de reclasificación y promoción. Las conclusiones de este grupo de trabajo deberán estar elaboradas con anterioridad a la denuncia del presente convenio, y facilitar así su valoración y toma en consideración en la próxima revisión del texto.

#### Capítulo IV. Retribuciones del personal

##### Artículo 23. Salario base

El salario base que figura en el anexo I (1.ª columna), es el resultado de aplicar a la última tabla salarial un 1,5%. Los efectos económicos se iniciarán el 1 de julio. Los atrasos, de haberlos por la publicación del convenio, se abonarán en la nómina del mes siguiente a su publicación.

##### Artículo 24. Complemento personal por antigüedad

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

##### Artículo 25. Gratificación de carencia de incentivos

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

El derecho a la percepción de esta gratificación se perderá total o parcialmente por las siguientes causas:

- El 25% de la gratificación correspondiente al salario de un día por falta de puntualidad de hasta 5 minutos. La reincidencia en este tipo de falta se gravará con el 50%.
- El 75% de la gratificación correspondiente al salario de un día por falta de puntualidad superior a 5 minutos y hasta media hora.
- El 100% por más de media hora, sin llegar al día completo.
- El correspondiente a dos días por cada falta de asistencia.

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

#### Artículo 26. Gratificación de trabajos especiales

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 27. Gratificación del jefe o jefa de equipo

Es jefe/a de equipo el trabajador o trabajadora que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe o jefa de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de un grupo superior al suyo.

Cuando el jefe o jefa de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si después cesa en su función, se mantendrá la retribución específica hasta que por su ascenso a un grupo superior quede aquélla superada.

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

#### Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad en la cantidad, cada una de ellas, de 30 días de salario base más el complemento de antigüedad si lo tiene, más la gratificación de carencia de incentivos, calculadas sobre las tablas anexas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado y se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. La paga correspondiente al primer semestre se abonará el 15 de julio. Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada el 15 de diciembre.

#### Artículo 29. Gratificación de nocturnidad

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

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



### Artículo 30. Horas extraordinarias

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

Se podrán realizar horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las que sean necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial establecidas en la ley. La realización de dichas horas la notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente la empresa y el comité o delegados de personal, en su caso.

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

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

### Artículo 31. Incapacidad temporal

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

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

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

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

### Artículo 32. Ropa de trabajo

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

### Capítulo V. Jornada de trabajo y vacaciones

#### Artículo 33. Jornada de trabajo y horarios

Las partes firmantes del convenio han decidido con carácter excepcional y sólo durante la vigencia del convenio es decir durante 2021, reducir la jornada laboral en cómputo anual en 8 horas, siendo en consecuencia, 1776 horas. En 2022, la jornada en cómputo anual será nuevamente de 1784 horas.

Para adaptar la jornada laboral efectiva al mencionado cómputo anual corresponde en 2021, 5 días, siendo dos de ellos, el 24, 31 de diciembre. Los tres días restantes se fijarán de

mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de no producirse este acuerdo, el trabajador dispondrá de los tres últimos días laborables del año.

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

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

#### Artículo 34. Vacaciones

Las vacaciones consistirán en 22 días laborales, no serán menos de 30 días naturales. El salario que se percibirá durante ellas será igual al de una nómina normal del mes. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio y agosto, y se confeccionará el calendario en los tres primeros meses del año, antes del 31 de marzo. La persona trabajadora deberá conocer, en todo caso, dicho calendario con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

En caso de que el trabajador o trabajadora se encuentre de baja antes de disfrutar las vacaciones, éstas se pospondrán y se fijará un nuevo período. En el caso contrario, si la baja se produjera durante las vacaciones, éstas seguirán computando hasta cumplirse el período correspondiente.

### Capítulo VI. Gastos de locomoción, mantenimiento y estancia

#### Artículo 35. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un/a trabajador/a a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo. Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores/as hasta el límite máximo de un año, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las empresas designarán libremente a los/as trabajadores/as que deban desplazarse cuando el destino no exija hacer noche fuera de la casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga una duración superior a 3 meses. En los casos en los que el desplazamiento exija hacer noche fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los/as trabajadores/as que consideren idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no se hayan cubierto los puestos que se van a ocupar, se designarán obligatoriamente entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas. Se observarán las siguientes preferencias para no ser desplazado:

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

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador o trabajadora en los mismos términos que en los casos de traslado (artículo 40.1 E.T.).

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

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

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

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

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

Si por necesidad o conveniencia de la empresa, el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse a prestar su labor a otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá quedar incluido dentro de la jornada establecida.

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

#### Artículo 36. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en que prestaba sus servicios y que requiera cambio de su residencia habitual.

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

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

#### Artículo 37. Desplazamientos y dietas

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

Si como consecuencia de un desplazamiento haya debido iniciarse el viaje antes de comenzar su jornada o si como consecuencia de su regreso a su punto de partida éste se produjera una vez superada la hora oficial de terminación de la jornada, el/la trabajador/a percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias, la compensación por kilometraje, 0,19 euros. El importe de las dietas durante la vigencia del convenio será:

dieta completa: 42,74 €

media dieta: 21,36 €.

Se podrá establecer, en lugar de las dietas anteriores, el sistema de gastos que se vayan a justificar. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento exceden del importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, tras el conocimiento previo de ésta y posterior justificación por los/as trabajadores/as.

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

#### Capítulo VII. Prestaciones especiales

##### Artículo 38. Premio de compensación por antigüedad

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

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

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

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

##### Artículo 39. Jubilación parcial

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

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

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

##### Artículo 40. Jubilación forzosa

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

##### Artículo 41. Seguro colectivo

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

▪ Muerte por accidente laboral o común o enfermedad profesional: 35.000 €.



▪ *Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, invalidez permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o común, o enfermedad profesional: 35.000 €.*

*Para el personal de nueva incorporación la póliza recogida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes, que se contará a partir de la contratación de la persona trabajadora.*

#### Capítulo VIII. Permisos, licencias y derechos sindicales

##### Artículo 42. Permisos y licencias

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

1. *En el caso de matrimonio de la persona trabajadora, 15 días.*

2. *Por parto de mujer trabajadora, según la legislación vigente.*

3. *Por muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, padres políticos, abuelos, nietos e hijos, el tiempo indispensable, como mínimo 2 días,*

4. *Por muerte de hermanos políticos, abuelos políticos y tíos, 2 días.*

5. *Por muerte de tíos políticos, 1 día.*

6. *Por exámenes, el tiempo necesario con justificación.*

7. *Por consulta médica, el tiempo necesario con justificación.*

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

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

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

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

##### Artículo 43. Conciliación de la vida laboral y familiar

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

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

*El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún menor de 12 años o disminuido físico o psíquico de cualquier edad tendrá derecho a una reducción de jornada de por lo menos*

*1/8 de su jornada habitual diaria, con la reducción salarial correspondiente.*

##### Artículo 44. Competencias del Comité de Empresa y delegados/as de personal

*El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias, según lo que dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:*

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

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

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

- *Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.*

- *Reducción de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.*

- *Planes de formación profesional en la empresa.*

- *Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.*

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

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

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

6. *Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas graves.*

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

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

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

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

11. *Por acuerdo entre la empresa y los/as representantes legales de las personas trabajadoras, se podrán acumular trimestralmente las horas sindicales que marca la Ley 8/1980, de 10 de marzo.*

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

##### Artículo 45. Candidatos/as a las elecciones sindicales

*Las empresas facilitarán el proceso electoral tal y como se menciona en la normativa a ese respecto. Asimismo, no podrán tomar represalias contra ningún trabajador o trabajadora que*

se presente a candidato/a a las elecciones por motivo de la presentación de la candidatura.

#### Capítulo IX. Salud laboral y condiciones de trabajo

##### Artículo 46. Plan de prevención

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización de éste. Las representaciones legales de los/as trabajadores/as y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación. Dicho plan supone:

- La elaboración de mapas de riesgo.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los/as trabajadores/as y de sus representantes.
- En el caso de centros de trabajo muy pequeños, dicho plan podrá establecerse para varios centros pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares. En ese caso participarán las centrales sindicales firmantes.

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

En todo centro de trabajo de más de 50 personas trabajadoras en la plantilla se constituirá un comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo que estará formado por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes del empresario y que será la actuación de este órgano colegiada. Éste será un órgano de participación y diálogo continuo para elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

##### Artículo 48. Evaluaciones ambientales

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

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

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

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

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

- Empresas de 0 a 25 personas trabajadoras: 1 miembro.
- Empresas de 25 a 50 personas trabajadoras: 2 miembros.
- Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras: 4 miembros.
- A partir de 100 personas trabajadoras: se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene.

El comité será elegido por todos los trabajadores de la plantilla. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán ase-

gurar los derechos de las personas trabajadoras en cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo fijadas por la ley o convenio entre partes. Los miembros del comité no tendrán derecho a horas sindicales retribuidas. Los miembros del comité de seguridad e higiene tendrán derecho a asistir a cursos que sean convocados para el efecto por el gabinete provincial en la forma y efectos que éste determine.

##### Artículo 50. Penosidad

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

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

#### Capítulo X. Código de conducta

##### Artículo 51. Código de conducta

Este acuerdo sobre código de conducta laboral tiene como fin el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los/as trabajadores/as y empresarios/as.

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

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

La sanción de las faltas requerirá una comunicación por escrito a la persona trabajadora, en que consten la fecha y los hechos que la motivaron. Al mismo tiempo, la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Una vez impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de ésta se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

##### Artículo 52. Graduación de las faltas

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

##### Artículo 53. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en un período de un mes.
3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de eso, se ocasionara perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.



7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.

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

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

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

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

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

#### Artículo 54. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. Suplantar a otros/as trabajadores/as alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.

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

9. La realización, sin consentimiento previo de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

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

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

#### Artículo 55. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes o bien más de veinte en un año.

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

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

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

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

9. Los maltratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

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

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

#### Artículo 56. Régimen de sanciones

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

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

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

- Despido.

#### Artículo 57. Prescripción

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

- Faltas leves: diez días.

- Faltas graves: veinte días.

- Faltas muy graves: sesenta días.

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

#### Capítulo XI. Disposiciones varias

##### Artículo 58. Excedencias

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

#### Artículo 59. Secciones sindicales

En aquellas empresas de 50 o más trabajadores/as, de acuerdo entre la empresa y sus trabajadores/as, podrá adoptarse la constitución de secciones sindicales en la modalidad que éstas decidan, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 60. Revisión médica

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

#### Artículo 61. Liquidaciones

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

#### Artículo 62. Comisión mixta paritaria

La comisión mixta paritaria estará integrada por seis representantes de los trabajadores (tres por cada central sindical) y seis representantes de los empresarios, lo cuales designarán entre sí dos secretarios, con sede en Ourense (plaza de As Damas, n.º 1, CP 32005). Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretar la aplicación de todas las cláusulas del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

Será convocada por cualquiera de las partes. Bastará para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos que se tratará en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para realizar la reunión, la cual deberá contestar en un plazo no superior a tres días.

La reunión de la Comisión Paritaria deberá tener lugar en el plazo de 7 días desde que se reciba la comunicación de ésta por la otra parte.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

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

Función de vigilancia. Las empresas están obligadas a facilitar aquella información que, a solicitud de, por lo menos, el 25% de los miembros de la Comisión Paritaria, se les requiera sobre los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las disposiciones de este convenio en las pequeñas empresas.
- Subcontratación.
- Economía sumergida.

#### Artículo 63. Compensación y absorción

Las mejoras de este convenio podrán ser compensadas y absorbidas con cualquier otro avance voluntario o por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

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

#### Artículo 64. Sumisión al AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan

surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Las partes acuerdan someterse al AGA en los términos en los que está formulado.

Disposiciones transitorias.

Primera. Partes firmantes. Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALECTRO) y Asociación de Industria del Metal de la Provincia de Ourense. Por la parte sindical, UGT y CC.OO.

Segunda. Ascensos. Con el fin de promover la formación de los/as trabajadores/as y la promoción y categorías, la Comisión Paritaria de este convenio elaborará, en el plazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para el sector, basado en años de trabajo en el oficio y en la superación de unas pruebas-exámenes teórico-prácticos que la Comisión Paritaria elaborará para cada subsector de siderometalurgia.

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

Cuarta. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a formar una comisión integrada por un miembro por cada sindicato y asociación empresarial y un asesor por organización, si lo considerasen oportuno, para estudiar la posibilidad de modificar este convenio. Los acuerdos que se adopten en dicha comisión no tendrán carácter vinculante para las partes y deberán ser refrendados en la negociación del próximo convenio colectivo.

Quinta. La Comisión Paritaria de este convenio se comprometerá, a partir del 20 de noviembre de 2020, a reunirse, con el fin de tratar el artículo referente al tema de la antigüedad y otros asuntos de interés para las partes.

Sexta. Las partes firmantes crearán una comisión paritaria para adaptar el articulado del convenio a la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de hacer propuestas para incorporar al próximo convenio.

Partes firmantes:

Por ATAVE:

Juan Carlos Rodríguez Dasilva (DNI 34 951 960 X)

Carmen Mansilla Vázquez (DNI 44 814 832 E)

ACAUTO:

María de Miguel Pérez (DNI 34 962 616V)

Asociación de Industria de Metal:

Jaime Osorio Fernández (DNI 34 941 270 S)

Susana Baños González (DNI 10 086 998 A)

Por INSTALECTRO:

Francisco Meije Fernández (DNI 34 982 711 X)

Por UGT:

Óscar Blanco Vázquez (DNI 44 459 590 S)

José Luis López Freire (DNI 44 454 343 N)

Antonio Caride Rodríguez (DNI 44 458 858 L)

Manuel González Gulín (DNI 34 981 167 F)

María Isabel Justo Zarraquiños (DNI 30 673 847 N)

Carlos March Tesouro (DNI 34 940 533 Z)

Por CC.OO.:

Eulogio González Barreiro (DNI 76 720 860 J)

José Palomanes Salgado (DNI 44 471 958 D)

Justo Suárez Cuquejo (DNI 44 455 769 N)