

Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL
Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO ALUDEC, S.A.

Convenio o Acordo: CONVENIO COLECTIVO ALUDEC, S.A

Expediente: 36/01/0111/2021

Data: 01/09/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36003562012002

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa ALUDEC, S.A, para o período 2020-2023, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros do comité de empresa elixido, que pertencen á candidatura da Central sindical UGT, en data 7 de xullo do 2021.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 27 de xullo do 2021

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta xefatura territorial,

ACORDA

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

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

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

A Xefa Territorial



*CONVENIO COLECTIVO-EMPRESA ALUDEC S.A.***ARTICULO UNO.- AMBITO DE APLICACIÓN:**

El presente CONVENIO COLECTIVO de ámbito empresarial, que es objeto de suscripción entre la representación de la empresa ALUDEC S.A. y la representación de las personas trabajadoras, regula las relaciones laborales de aquellas personas que actualmente y en el futuro, presten sus servicios para esta empresa por contrato laboral con la misma suscrito, y en el centro de trabajo que la empresa ALUDEC S.A. tiene en actividad en el Municipio de Ponte Caldelas, en la Provincia de Pontevedra.

ARTICULO DOS.- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO:

2.1.- La VIGENCIA TEMPORAL de este convenio colectivo será desde el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y en todo caso a partir de un plazo de quince días desde su firma. Su duración será hasta el día TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DEL AÑO 2.023 -31.12.2023-

2.2.- Los efectos económicos de este convenio se retrotraerán en los términos y a los conceptos que posteriormente se detallarán en los artículos relativos a la regulación de los diversos conceptos salariales e incrementos por este nuevo convenio.

En consecuencia, el presente convenio tendrá vigencia durante los años 2020, 2021, 2022 Y 2023.

2.3.- De conformidad con la legislación vigente, expresamente se pacta que el presente convenio no precisa denuncia previa para el cese de su vigencia el día 31 de Diciembre del año 2.023, comprometiéndose ambas partes a comenzar los trámites de negociación para un nuevo convenio al menos con tres meses de antelación a dicha fecha.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia, o en todo caso desde el día 31 de Diciembre de 2023 sin que se haya acordado un nuevo convenio que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación que entonces esté vigente, salvo que las partes acuerden expresamente prorrogarlo.

ARTICULO TRES.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

Las condiciones laborales, económicas y de todo orden pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTICULO CUATRO.- GARANTIAS PERSONALES:

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



ARTICULO CINCO.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

5.1.- Corresponde a la Dirección de la empresa, como una facultad y responsabilidad inherente a la misma, la dirección, organización y control del trabajo, respetándose en todo momento lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo. Al Comité de Empresa- en adelante, la Representación del Personal- les corresponde la función de presentar ante la Dirección de la empresa los informes y propuestas que estimen oportunos.

5.2.- La Representación del Personal será informada por la Dirección de la Empresa de las decisiones relevantes que por ésta se adopten en materia de organización del trabajo, de conformidad con las facultades y competencias que la ley atribuye a dicha representación en esta materia.

5.3.- La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, para lo que se mantendrá una aptitud activa y responsable entre las partes, Dirección y personas trabajadoras.

ARTICULO SEIS.- INGRESOS EN LA EMPRESA:

6.1.- El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para aquellas mayores de cuarenta y cinco años, personal con discapacidad, etc.

6.2.- La empresa comunicará a la representación de las personas trabajadoras el puesto o puestos de trabajo a cubrir, condiciones que deben reunir los y las aspirantes, pruebas de selección y documentación que deban aportar. La representación de las personas trabajadoras, podrá emitir informes al respecto y velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

6.3.- Tendrán derecho preferente al ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual en cualquiera de sus modalidades. Tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

ARTICULO SIETE.- PERÍODO DE PRUEBA:

7.1.- El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- GRUPOS PROFESIONALES 8 Y 7, SEIS MESES.
- GRUPOS PROFESIONALES 6 Y 5, CUATRO MESES.
- GRUPOS PROFESIONALES 4 Y 3, TRES MESES.
- GRUPOS PROFESIONALES 2, DOS MESES.
- GRUPO PROFESIONAL 1, UN MES.



7.2.- El período de prueba habrá de constar por escrito, y durante el mismo por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

7.3.- Cuando la persona trabajadora que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a la representación de las personas trabajadoras.

7.4.- Transcurrido el período de prueba, la persona trabajadora ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

7.5. Los Cursos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

ARTICULO OCHO.- CONTRATACION:

8.1.- Las personas trabajadoras se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, para la formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

8.2.- Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado y a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de miembros de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

8.3.- Contratos en prácticas y para la formación: conforme a la legislación en cada momento vigente, podrán suscribirse contratos en prácticas y para la formación, dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y formación de las personas contratadas.

8.4.- Contratos de obra o servicio: con el fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la ley, y reducir en lo posible la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se podrá hacer uso por la empresa del contrato de obra o servicio determinado contemplado en el Art. 15.1. del ET. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La empresa informará a la representación de las personas trabajadoras de los contratos de esta naturaleza suscritos y de la causa de los mismos, especificando el número de personal afectado, grupo profesional a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

8.5.- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener la duración prevista en el convenio sectorial de las Industrias Químicas –actualmente una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses-, adhiriéndose en tal sentido este convenio al sectorial de químicas.

8.6.- A los efectos de reducir la contratación por medio de empresas de trabajo temporal, la empresa asume el compromiso de reducir durante la vigencia del presente convenio en lo posible esta forma de contratación.

ARTICULO NUEVE.- PLURIEMPLEO:

9.1.- Las partes firmantes del presente convenio estiman conveniente contribuir a erradicar el pluriempleo como regla general.

9.2.- A estos efectos la empresa se compromete a no contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellas personas que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, salvo circunstancias excepcionales de las que en su caso se habrá de informar a la representación de las personas trabajadoras y obtenerse la aprobación por parte del personal afectado. Asimismo, para su control, la empresa dará a conocer a la representación del personal los documentos de cotización a la Seguridad Social.

ARTICULO DIEZ.- CESES VOLUNTARIOS:

10.1.- Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- GRUPO PROFESIONAL 7 y 8: dos meses.
- GRUPO PROFESIONAL 4, 5 y 6: un mes.
- GRUPO PROFESIONAL 1, 2 y 3: quince días.

10.2.- El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Asimismo, si la persona trabajadora cumple con su obligación de preavisar, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo de preaviso, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación. No existirá esta obligación, y por consiguiente no nace este derecho si dicha persona no preavisó con la antelación debida.



ARTICULO ONCE.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

11.1.- Las personas trabajadoras de la empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican posteriormente, serán clasificadas en grupos profesionales.

11.2.- A los efectos de obtener una más razonable estructura productiva, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona, los puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales que se señalan a continuación:

GRUPO PROFESIONAL 1: Se establece este grupo profesional respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, generalmente de índole físico y atención simple, con nivel de formación elemental, pero que reúnen ya una experiencia y antigüedad en la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 2: Trabajadores y trabajadoras que ejecutan funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen ya ciertos conocimientos profesionales y/o experiencia en el puesto.

GRUPO PROFESIONAL 3: Trabajadores y trabajadoras que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está ya menos limitada por una supervisión directa y sistemática.

GRUPO PROFESIONAL 4: Trabajadores y trabajadoras que realizan funciones de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de las mismas, sin perjuicio de su supervisión por mandos superiores, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras bajo cuya coordinación actúen.

GRUPO PROFESIONAL 5: Trabajadores y trabajadoras que realizan funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras.

GRUPO PROFESIONAL 6: Trabajadores y trabajadoras que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras, incluyendo la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

GRUPO PROFESIONAL 7: Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.



GRUPO PROFESIONAL 8: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto nivel de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas que ostenten puestos de dirección o gerencia.

Al margen de los anteriores grupos profesionales, prestan sus servicios para la empresa aquellas personas que desarrollan ya funciones de dirección y gestión empresarial, dependientes únicamente –o integrantes– de los órganos de administración social, con relación laboral tipificable como especial de Alta Dirección, no contemplados como personal con relación laboral ordinaria con la empresa.

11.3.- La más completa definición de los grupos profesionales y la adscripción de puestos de trabajo concretos a cada grupo, se recoge en el acuerdo de clasificación profesional de ámbito empresarial, a cuyo contenido se hace remisión expresa.

ARTICULO DOCE.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

12.1.- Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa formará a la persona trabajadora adecuadamente para posibilitar la movilidad funcional.

12.2.- A los trabajadores y trabajadoras objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

12.3.- La representación de las personas trabajadoras será informada acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación o causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

12.4.- Como una de las vías a aplicar para introducir mejoras en materia de desarrollo de la ergonomía, la empresa aplicará criterios de rotación en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible, llevando a cabo procesos de estudio, análisis y mejora de las condiciones de trabajo en los puestos existentes, con el fin de adecuar y profundizar en la aplicación de mejoras ergonómicas y en la definición de métodos de trabajo y de rotación que disminuyan el riesgo de lesiones.

ARTICULO TRECE.- TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL.

13.1.- La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

13.2.- Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.



13.3.- Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y la representación de la plantilla en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por su petición, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con una misma persona.

13.4.- En los casos de personal adscrito con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán reintegrarse al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

13.5.- Las personas trabajadoras remuneradas a destajo o primas, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritas a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

13.6.- Como excepción a lo previsto en el anterior apartado 2, cuando se constate la necesidad de promoción a un puesto de manera permanente, se establecerán unos determinados periodos de formación y de prueba previos a la consolidación, en su caso, de ese grupo profesional superior:

		Periodo de FORMACIÓN (meses)				
		GRUPO DE DESTINO				
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
GRUPO DE PARTIDA	Grupo 1		1	2	3	4
	Grupo 2			1	2	4
	Grupo 3				2	3
	Grupo 4					2
	Grupo 5					

Durante este periodo de formación, la persona trabajadora no percibirá ninguna retribución o plus adicional al salario de su grupo.

		Periodo de PRUEBA (meses)				
		GRUPO DE DESTINO				
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
GRUPO DE PARTIDA	Grupo 1		3	3	4	4
	Grupo 2			3	4	4
	Grupo 3				4	4
	Grupo 4					4
	Grupo 5					

Durante este periodo de prueba, la persona trabajadora recibirá un plus de funciones por la diferencia de su grupo de origen hasta el grupo al que promociona.



Una vez finalizados estos periodos de formación y de prueba, su responsable y la dirección de planta realizarán una evaluación en la que se decide si la persona es finalmente apta para el puesto o no. Si la valoración es positiva se consolida el grupo profesional y en caso contrario, continuará en el grupo y puesto que tenía anteriormente, dejando de percibir el plus de funciones.

ARTICULO CATORCE.- REGIMEN DE ASCENSOS.

14.1.- El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como puedan ser las funciones realizadas por responsables de Sección, responsables de Taller, de almacén, dirección técnica, dirección administrativa, dirección de ventas, serán de libre designación por la empresa.

14.2.- Para el ascenso de los demás trabajadores y trabajadoras, la empresa establecerá un concurso-oposición con base en un sistema objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

14.3.- En relación con la promoción, tendrán prioridad aquellas personas pertenecientes al sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

14.4.- El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será objeto preceptivamente dictaminado por la representación del personal. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar la representación del personal que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierto a las personas trabajadoras la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo o ante la Jurisdicción competente.

ARTICULO QUINCE.- TRASLADOS:

15.1.- Los traslados de personal que impliquen la necesidad de un cambio de domicilio familiar para la persona afectada, podrán tener lugar a solicitud de ella misma, en cuyo caso, si la empresa acepta el traslado, no tendrá la persona trabajadora derecho a indemnización por los gastos que le origine el traslado.

15.2.- También podrán tener lugar por decisión de la empresa cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a la representación de las personas trabajadoras, en cuyo caso la persona trabajadora tendrá derecho a que se le respeten todos los derechos adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudiesen establecerse. Asimismo, salvo que con la representación del personal se establezca por acuerdo específico para ese supuesto otro sistema de compensación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción de la persona afectada y sus familiares que convivan con ella, transporte del mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real; además, si el traslado le supone al trabajador o trabajadora, y así lo justifica, un necesario incremento de la renta por alquiler de vivienda que viniese satisfaciendo, en tal caso la empresa le abonará la diferencia.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

Notificada por la empresa la decisión del traslado, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador o trabajadora que no habiendo optado por la extinción del contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

15.3.- El personal que esté clasificado en el grupo profesional cinco o superior, tendrá, salvo circunstancias debidamente justificadas, la disponibilidad para la realización de aquellos viajes de trabajo que sean necesarios, a criterio de la empresa, para la atención de necesidades propias de sus funciones –visitas a proveedores, a clientes, cursos formativos, etc.–, corriendo la empresa con todos los gastos derivados de estos desplazamientos. La empresa avisará a la persona afectada con la máxima antelación posible.

La jornada y horas de trabajo efectivo diario que se desempeñen con ocasión de estos viajes, se ajustarán en todo lo posible a la jornada laboral ordinaria de dicha persona.

ARTICULO DIECISEIS.- SISTEMA RETRIBUTIVO:

16.1.- Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es el SMG de cada grupo profesional.

16.2.- Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a este concepto (SMG) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, complemento de puesto de trabajo, constituirá el complemento personal de la persona trabajadora, integrante a todos los efectos de la Masa Salarial.

ARTICULO DIECISIETE.- ACCION POSITIVA:

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional.

ARTICULO DIECIOCHO.- PAGO DE SALARIOS:

18.1.- El Salario así establecido se abonará distribuido en doce mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias completas, que se abonarán como fecha límite el día 15 de Julio y el 15 de Diciembre de cada año, y otra media paga extraordinaria, que se abonará el día 15 de Marzo de cada año; el pago se realizará mediante transferencia bancaria u otra forma de pago que se estime más conveniente, debiendo procurarse que el abono en cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora se produzca dentro de la mensualidad a la que se corresponda el pago.

18.2.- En cuanto al pago de anticipos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

ARTICULO DIECINUEVE.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO:

19.1.- Por el presente convenio se asigna a los trabajadores y trabajadoras, en jornada completa, el salario mínimo garantizado (SMG) que a continuación se reseña, en función del GRUPO PROFESIONAL EN EL QUE ESTÉ ENCUADRADO.

A los efectos de incremento para el resto de años de vigencia del presente convenio colectivo, las tablas salariales del año 2020 -sin efectos económicos retroactivos en cuanto al pago de atrasos en el año 2020- serán las siguientes:

GRUPO 1: SMG DE 16.279,14 € EUROS/AÑO

GRUPO 2: SMG DE 17.418,67 € EUROS/AÑO

GRUPO 3: SMG DE 18.883,82 € EUROS/AÑO

GRUPO 4: SMG DE 21.000,13 € EUROS/AÑO

GRUPO 5: SMG DE 23.929,64 € EUROS/AÑO

GRUPO 6: SMG DE 28.000,17 € EUROS/AÑO

GRUPO 7: SMG DE 34.023,41 € EUROS/AÑO

GRUPO 8: SMG DE 43.139,72 € EUROS/AÑO

19.2.- El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, sin que se incluyan en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad, nocturnidad y complementos de puesto de trabajo o incentivos, ni tampoco el plus de transporte.

19.3.- De modo que el salario que el personal de la empresa venía percibiendo en el año 2019, será incrementado en las tablas salariales del año 2020 en un porcentaje de un 1,6%, a los únicos efectos de ser las tablas que se tomarán como base para el incremento salarial del año 2021, pero sin abono de atrasos-diferencias salariales- respecto al ejercicio 2020. Sus efectos económicos tendrán lugar, pues, a partir de 1 de Enero del año 2021, más el incremento salarial que para este ejercicio a continuación se concretará.

ARTICULO VEINTE.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL PARA LOS AÑOS 2021- 2022 Y 2023:

20.1.- El SMG correspondiente al segundo año de vigencia del convenio -2021-, será el resultante de incrementar en un porcentaje de un 2,15% el salario vigente en las tablas del año 2020 indicadas en el artículo anterior. Este incremento se aplicará también al resto de conceptos económicos establecidos en este convenio salvo que se señale específicamente otra cosa. Tendrá efectos a partir del día 1 de enero del año 2021.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

20.2.- A su vez, el SMG correspondiente al tercer año de vigencia del convenio -2022-, será el resultante de incrementar en un porcentaje de un 2% el salario vigente en el año 2021. Este incremento se aplicará también al resto de conceptos económicos establecidos en este convenio salvo que se señale específicamente otra cosa. Tendrá efectos a partir del día 1 de enero del año 2022.

20.3.- A su vez, el SMG correspondiente al cuarto año de vigencia del convenio -2023-, será el resultante de incrementar en un porcentaje de un 2% el salario vigente en el año 2022. Este incremento se aplicará también al resto de conceptos económicos establecidos en este convenio salvo que se señale específicamente otra cosa. Tendrá efectos a partir del día 1 de enero del año 2023.

20.4.- CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL POR INCREMENTOS DE IPC durante todo el período de vigencia del convenio: En el supuesto de que la suma del IPC real español correspondiente a los años 2021-2022-2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el convenio colectivo para estos años (6,15%), se procedería a aplicar la diferencia en las tablas salariales del año 2024, y generándose atrasos únicamente sobre el salario percibido en el año 2023 -esto es, con efectos a partir de 1 de enero de 2023.

ARTICULO VEINTIUNO.- ANTIGÜEDAD:

21.1.- Los trabajadores y trabajadoras de la empresa ALUDEC S.A. tendrán derecho a percibir un PLUS DE ANTIGÜEDAD, consistente en:

A.- Para el personal con relación laboral vigente con la empresa en la fecha de firma del primer convenio colectivo de ALUDEC IBÉRICA S.A., dado que se venía aplicando el devengo de dos trienios, por un importe cada uno de un 5% sobre el SALARIO BASE QUE PERCIBÍA LA PERSONA TRABAJADORA; y cinco quinquenios, consistentes en un importe del 10% sobre el Salario base, se terminará de hacer efectivo el régimen transitorio establecido en el Art. 21.1.A del citado I convenio, que consiste en que dicho personal continuó percibiendo por régimen transitorio la suma que en concepto de ANTIGÜEDAD ya percibían antes de la firma de ese convenio; y además el trienio o, en su caso, quinquenio que a la firma del I CONVENIO estuviese devengando cada persona, se le reconocerá también con aplicación de la misma fórmula de cálculo indicada (teniendo en cuenta la cuantía del concepto de Salario Base que le figura en la nómina del mes anterior a la firma del I convenio); pero el siguiente trienio, o, en su caso, quinquenio que le corresponda devengar, lo será ya conforme al módulo de cálculo que se establece en el Art. 21.1.B del I convenio, que a continuación se reproduce.

B.- Para el personal de nueva contratación a partir de la firma del I CONVENIO, y para los trienios y quinquenios que se devenguen por los trabajadores y trabajadoras con relación laboral entonces vigente – con la salvedad del trienio o quinquenio que entonces estuviesen devengando-, se tendrá derecho en concepto de plus de antigüedad, al devengo de trienios y quinquenios quedando congelada su base de cálculo en las siguientes cuantías:

TRIENIOS: 78,432 €/AÑO

QUINQUENIOS: 156,864 €/AÑO

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:KLRDURIRVUGRURPJ



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

En todo caso se aplicará el tope máximo de devengo de dos trienios y cinco quinquenios –a cuyos efectos se computarán los ya devengados por cualquier sistema de cálculo-

21.2.- A estas bases de cálculo ya no se les aplicarán los incrementos de convenio, ni los ya pactados en el I y II CONVENIO -incrementos ya no aplicados hasta la fecha- ni tampoco los incrementos que se pactan en este convenio para otros conceptos salariales, ni los que se pacten en los sucesivos convenios de esta empresa, salvo que con ocasión de su negociación se acordase por las partes negociadoras otra cosa.

21.3.- Estos módulos de cálculo son de aplicación unitaria para TODOS los grupos profesionales.

ARTICULO VEINTIDOS.- PLUSES POR TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:

22.1.- En el supuesto de haber un puesto de trabajo que implique toxicidad o peligrosidad, dará derecho a la persona trabajadora que lo desempeñe y con respecto al tiempo real de prestación de servicios en ese puesto, al percibo del correspondiente plus salarial. La determinación o calificación de un puesto de trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras; en caso de desacuerdo, decidirá la Autoridad laboral o la Jurisdicción competente.

22.2.- El plus salarial consistirá en un importe de un 10 por 100 (por cada uno de ellos) sobre las bases siguientes:

GRUPO 1: 13,71 EUROS/DÍA;

GRUPO 2: 15,12 EUROS/DÍA;

GRUPO 3: 16,38 EUROS/DÍA;

GRUPO 4: 18,23 EUROS/DÍA;

GRUPO 5: 20,75 EUROS/DÍA;

GRUPO 6: 24,29 EUROS/DÍA;

GRUPO 7: 29,52 EUROS/DÍA;

GRUPO 8: 37,42 EUROS/DÍA;

Se mantendrán estos importes durante el año 2020 y hasta la firma del presente convenio. A partir de la firma del convenio, pasarán a incrementarse con el porcentaje de incremento previsto para el año 2021 (incremento de un 2,15%). Para los años 2022 y 2023 se incrementará ese importe con el 2% pactado para cada año.

ARTICULO VEINTITRES.- PLUS DE TRANSPORTE:

23.1.- Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa percibirán mensualmente como concepto salarial un plus de transporte, que para las tablas salariales del año 2020- a los únicos efectos de servir como base para la actualización para el año 2021 y sin efectos económicos en 2020- queda establecido en la cantidad de 30,12 €, que se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de conceptos retributivos. Este importe se abonará con efectos a partir del día 1 de Enero del año 2021, incrementado con el porcentaje previsto para ese año (2,15%). En los años 2022 y 2023 se incrementará con el porcentaje previsto para cada año.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

23.2.- La persona trabajadora que permanezca en situación de incapacidad temporal no tendrá derecho a la parte proporcional del plus de transporte correspondiente al período de incapacidad temporal; también se dejará de abonar el plus de transporte en cualquier otro período de suspensión del contrato de trabajo.

ARTICULO VEINTICUATRO.- INCENTIVOS:

A los efectos de incentivar la productividad y reducir el absentismo, se continuará con el acuerdo por el cual se establece un complemento salarial a abonar con una periodicidad semestral, en cuya cuantificación se tenga en cuenta la asistencia, puntualidad y presencia en el centro de trabajo que cada persona reúna en el período semestral.

Este complemento salarial será de aplicación exclusivamente al personal laboral con relación directa con la empresa, dada su naturaleza y control a desarrollar por ALUDEC S.A. en materia de asistencias, puntualidad, etc., cuya facultad de control y disciplinaria únicamente puede alcanzar a dicho personal directo.

ARTICULO VEINTICINCO.- JORNADA DE TRABAJO:

25.1.- Los trabajadores y trabajadoras de ALUDEC S.A. realizarán una jornada laboral máxima anual de 1.740 horas de trabajo efectivo durante cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio.

25.2.- Se habrán de respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente. El calendario laboral anual se ajustará de tal forma que no se supere la jornada anual máxima así establecida.

25.3.- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

25.4.- La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, con una duración máxima de 8 horas al día y 40 a la semana, si bien podrá variarse cuando necesidades de producción así lo requieran, previo acuerdo con la representación del personal. Asimismo, en el caso de personal de nueva contratación, la empresa podrá establecer un régimen de trabajo a turnos que contemple como laborales todos los días de la semana sin perjuicio del régimen de descansos que proceda.

25.5.- El horario de trabajo será fijado por la Dirección de la empresa, consultando su establecimiento con la representación de los trabajadores y trabajadoras, buscando el criterio que favorezca una mayor productividad y mejor atención a las y los clientes.

25.6.- La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista, debiendo encontrarse la persona trabajadora en disposición de iniciar efectivamente su actividad laboral en el puesto de trabajo, con su correspondiente indumentaria, en el momento mismo en el que corresponda el inicio de su jornada de trabajo. La empresa facilitará al personal la indumentaria que precise para el desempeño de su trabajo, indumentaria que habrá de ser utilizada por el personal de la empresa durante toda la jornada de trabajo, salvo autorización por la empresa en otro sentido.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

25.7.- NOCTURNIDAD- Aquellas personas trabajadoras que estén sujetas a un sistema de trabajo a tres turnos rotatorios –mañana, tarde y noche- percibirán una compensación económica en concepto de “Plus de Nocturnidad” por importe de 112,38€ bruto/mes (por mes completo trabajado) con las actualizaciones salariales correspondientes del Art. 20 de este convenio.

Cuando en la empresa no se aplique un sistema de trabajo a tres turnos, es decir cuando se trate de trabajadores y trabajadoras en turno de noche fijo o de personal que preste servicios en jornadas nocturnas sueltas, se percibirá un “Plus de nocturnidad” por un importe de 15,79 €/jornada nocturna trabajada.

Estos importes se abonarán con efectos a partir del día 1 de Enero del año 2021 incrementado con el porcentaje previsto para ese año (2,15%). En los años 2022 y 2023 se incrementará con el porcentaje previsto para cada año. No se abonarán diferencias económicas del 2020 por este concepto, como tampoco se abonarán en el resto de conceptos retributivos.

ARTICULO VEINTISEIS.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

26.1- Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual señalada en el artículo anterior, así como de la jornada semanal habitual de 40 horas salvo en el caso de que se supere la jornada semanal por razones de producción y sean objeto de compensación con descanso las horas trabajadas de más en un plazo máximo de cuatro meses. A efectos de compensación por descanso, en los casos de personal con jornada ordinaria de 8 horas, si se supera esta jornada, la novena hora trabajada se compensará con una hora de descanso compensatorio; pero las horas de trabajo que superen las nueve horas, se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora de exceso que supere las nueve de trabajo.

1.- Importes brutos fijados para las horas extras normales: durante el año 2020 y hasta la fecha de firma de este convenio, las horas extras realizadas se abonarán por los importes hasta ahora vigentes para cada grupo profesional. Con efectos desde la fecha de la firma del convenio, las horas extras que a partir de ahora se realicen, se incrementarán con el porcentaje de incremento salarial previsto para el año 2021. Para los años 2022 y 2023 se incrementará ese importe, con el 2% pactado para cada año.

2.- Importes brutos horas extras de Sábados: 15,29 €/hora durante el año 2020 y hasta la firma del presente convenio. A partir de la firma del convenio, pasarán a abonarse con el porcentaje de incremento previsto para el año 2021. Para los años 2022 y 2023 se incrementará ese importe con el 2% pactado para cada año.

3.- Importes brutos horas extras de Domingos y/o Festivos: 16,81 €/hora durante el año 2020 y hasta la firma del presente convenio. A partir de la firma del convenio, pasarán a abonarse con el porcentaje de incremento previsto para el año 2021. Para los años 2022 y 2023 se incrementará ese importe con el 2% pactado para cada año.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

26.2.- Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, compensación que habrá de efectuarse en el plazo máximo de cuatro meses contados desde su realización. En otro caso, habrán de ser objeto de retribución con aplicación del módulo antes reseñado, que es un módulo (importe económico) fijo para todos los grupos profesionales (en el caso de horas realizadas en sábados, domingos o festivos). Si se compensan con descanso dentro del plazo de cuatro meses, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extras establecido en el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Compensación de horas realizadas en fin de semana por descanso:

- 1 jornada completa de sábado trabajada (8h) = 10 horas de descanso.
- 1 jornada completa de domingo/ festivo trabajada (8h) = 12 horas de descanso.

En cuanto a las horas extras nocturnas, si la semana que la persona trabajadora está trabajando en turno nocturno y trabaja una noche extra, se abonará a mayores sobre la hora extra, el importe de hora nocturna por cada hora trabajada.

26.3.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientela y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

26.4- Las horas extraordinarias serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado anterior.

26.5- La empresa informará mensualmente a la representación del personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

ARTICULO VEINTISIETE.- CALENDARIO LABORAL:

27.1- En el mes de Enero de cada año, una vez publicados los calendarios oficiales en el Boletín Oficial del Estado y Diario Oficial de Galicia, y a ser posible antes del día 31 de Enero del año en curso, la empresa y la representación de las personas trabajadoras acordarán el calendario laboral para ese año, que deberá incluir las fiestas locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos. Igualmente se harán constar las jornadas especiales.

27.2- El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

ARTICULO VEINTIOCHO.- VACACIONES:

28.1- El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los cuales 22 días serán laborables, para todas las personas trabajadoras. De este período como mínimo quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

28.2.- La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

28.3.- El personal que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

28.4.- En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con el personal interesado la forma más conveniente de su vacación anual.

28.5.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras.

28.6.- El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal. En el caso de que una persona se encuentre en situación de incapacidad temporal cuando dicho período se inicie, tendrá derecho a que se le conceda otro período vacacional en sustitución de la parte no disfrutada, incluso aunque haya terminado el año natural al que correspondían esas vacaciones, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. También en el caso de trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o accidente laboral, tiene derecho al disfrute del período vacacional aún en el caso de que cause alta con posterioridad a la terminación del año natural.



28.7.- El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

ARTICULO VEINTINUEVE.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS:

29.1.- El personal que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 14,75 €, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 26,67 € cuando realicen dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 53,34 € si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

29.2.- Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así mismo las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

29.3.- Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al personal afectado hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

29.4.- Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la persona y la empresa, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc. teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de los 0,19 €.

ARTICULO TREINTA.- LICENCIAS:

30.1.- Los trabajadores y trabajadoras, avisando con la posible antelación, podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos o hijas, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por personal facultativo. Cuando por tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Esta licencia únicamente se aplicará a aquellas personas trabajadoras que no tuvieran cubierto el período mínimo de cotización establecidos para ser beneficiarias de la prestación por nacimiento. En los demás casos no se aplicará esta licencia.



3. Dos días naturales en caso de hospitalización, grave enfermedad diagnosticada por personal facultativo, fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad; en este último caso solo se tendrá derecho si se precisa y se justifica el reposo domiciliario. Esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. También se amplía a 4 días naturales en el caso de fallecimiento de familiar de 1º grado por consanguinidad (progenitores, hijos e hijas y cónyuge) y a 3 días naturales en el caso de fallecimiento de hermanos o hermanas. En los supuestos de fallecimiento la licencia empezará a computar el 1º día laborable tras el hecho causante.

4. Un día natural, sin necesidad de aportar justificante de reposo, en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos o hijas menores de edad, siempre que sea coincidente con el horario laboral de la persona trabajadora. Este día de licencia, coincidirá necesariamente con el día de la intervención quirúrgica.

5. Un día natural por fallecimiento de tío o tía por consanguinidad.

6. Un día natural en caso de matrimonio de hijos e hijas, progenitores o hermanos y hermanas de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

7. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

9. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador o la trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a pariente de primer grado por consanguinidad o cónyuge, que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

Se entenderá que el o la pariente de primer grado por consanguinidad o cónyuge, está a cargo de la persona trabajadora, cuando presente una necesidad real en base a razones de edad o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no pueda acudir la persona sola a consulta médica. Por lo que, a efectos del disfrute de esta licencia, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Justificante o certificado del personal facultativo que acredite esa falta de capacidad para valerse por sí mismo o misma.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

- Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora (acreditado mediante padrón municipal), o bien un alto grado de dependencia del mismo, en el caso de progenitores que se encuentren en residencias geriátricas.

- Por razones de edad se entenderá 80 años o más.

- Se establece un nº máximo de horas/año destinadas a tal fin, no acumulables de un año a otro (de enero a diciembre) = 20 horas al año por persona trabajadora.

- Dentro de estas 20 horas/año, se podrá incluir la licencia retribuida de 1 día por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de 1º grado por consanguinidad (padre o madre) o cónyuge. El día de la licencia tiene que coincidir con el día de la intervención, el horario de la intervención tiene que ser coincidente con el de la jornada laboral de la persona trabajadora y tiene que justificarse debidamente por el personal facultativo la necesidad de acompañamiento del familiar de 1º grado por consanguinidad o cónyuge

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por la persona trabajadora en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el punto tercero, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

- La asistencia o estancia de pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el punto 3º del presente artículo.

- Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del o de la pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

- Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del o de la familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Cuando el desplazamiento sea dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, el permiso será de 2 días y si es en el exterior será de 4 días (de modo que por desplazamiento a los efectos del presente artículo 30, sólo se entenderá si es fuera de la C.A. de Galicia). No obstante, en los supuestos de hospitalización/operación de familiares de primer grado por consanguinidad, cónyuge, hermano o hermana, se tomará como referencia la distancia. Por lo que en desplazamientos superiores a 200Km., esta licencia se ampliará en 2 días (la distancia se computará desde el centro de trabajo, Polígono de A Reigosa)

30.2.- En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

30.3.- En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 30.1.1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

30.4.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

30.5.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo menores de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

30.6.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducción de jornada previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.



ARTICULO TREINTA Y UNO.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO:

31.1. El nacimiento que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

31.2.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

31.3.- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

31.4.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

31.5.- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

ARTICULO TREINTA Y DOS.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

32.1.- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Deberá indicarse la duración exacta de la excedencia.

32.2.- Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

32.3.- En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

32.4.- La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

32.5.- Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, la persona excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

32.6.- En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito la petición de reingreso de la persona trabajadora.



ARTICULO TREINTA Y TRES.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:

33.1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

33.2.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

33.3.- La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

33.5.- Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación habrá de ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

ARTICULO TREINTA Y CUATRO.- EXCEDENCIA FORZOSA:

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surge discrepancia a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso habrá de solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

ARTICULO TREINTA Y CINCO.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO:

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el personal facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.



ARTICULO TREINTA Y SEIS.- GARANTIA SALARIAL EN LOS SUPUESTOS DE HOSPITALIZACIÓN, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTES DE TRABAJO Y NACIMIENTO:

36.1.- En los casos de hospitalización, mientras dure ésta, así como en la incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente de trabajo y nacimiento, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad.

36.2.- Se entenderá por hospitalización el período de estancia en centro hospitalario, así como, en el caso de intervención quirúrgica, el período posterior de convalecencia domiciliaria acreditado con informe médico como necesario, con un máximo de dos meses, salvo casos excepcionalmente graves a valorar por la empresa.

36.3.- Este complemento en ningún caso lo será por un período superior a dieciocho meses.

36.4.- En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa no estará obligada a realizar complemento alguno, salvo durante el período de hospitalización y convalecencia en los términos antes reseñados. En el caso de que durante el primer año de vigencia de este convenio el nivel de absentismo en la empresa no supere en cómputo anual un porcentaje del 3 % se revisará entre las partes la posibilidad del establecimiento futuro de un complemento salarial para la incapacidad temporal por enfermedad o accidente común a partir del día 15 de la baja con un tope de un 90 por 100.

ARTÍCULO TREINTA Y SIETE.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES LABORALES:

37.1.- La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes LABORALES, con primas íntegras a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes indemnizaciones para el año 2020: Accidente que tenga la calificación por la Autoridad o Jurisdicción competente como ACCIDENTE LABORAL, con resultado de FALLECIMIENTO, GRAN INVALIDEZ O INC. PERMANENTE ABSOLUTA: 22.000€; y con resultado de INC. PERMANENTE TOTAL: 16.000€

37.2.- A los efectos de evitar discrepancias en la determinación de indemnizaciones aplicables y la tramitación administrativa de actualizaciones, se acuerda que las indemnizaciones así estipuladas sean las aplicables durante todo el período de vigencia pactado para el presente convenio, sin incremento anual alguno. Para su suscripción y entrada de efectos de estas nuevas cuantías, se establece un plazo de 30 días desde la fecha de firma de este convenio.

37.3.- Las personas trabajadoras habrán de designar a una persona beneficiaria de la indemnización; asimismo, en el caso de nuevas contrataciones, la empresa dispondrá de un plazo de un mes para incluir a los trabajadores y trabajadoras en este aseguramiento. Así mismo se establece que únicamente se aplicarán las cuantías establecidas en este convenio, en el caso de accidentes que se produzcan a partir de la firma del presente convenio, sin perjuicio de que para que nazca el derecho a la indemnización será requisito necesario el reconocimiento de los grados de invalidez reseñados por parte de la entidad gestora competente de la Seguridad Social o jurisdicción social.



ARTICULO TREINTA Y OCHO.- CODIGO DE CONDUCTA LABORAL-REGIMEN DISCIPLINARIO:

38.1.- Régimen de faltas y sanciones.- Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

38.2.- Graduación de las faltas.- Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, como leve, grave o muy grave.

38.3.- Faltas leves.- Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros y compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas, exceptuando las zonas expresamente habilitadas para fumadores.



38.4. Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otra persona, fichando, contestando o firmando por ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros y compañeras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
14. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
15. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles en áreas destinadas a producción, salvo el personal autorizado para ello.
16. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.



38.5 Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor o autora y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas o sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personal subordinado.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros y compañeras de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes y jefas será siempre considerado como falta muy grave. La persona que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.



16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

17. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

18. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

19. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas, exceptuando las zonas expresamente habilitadas para fumadores.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento normativo o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

38.6. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación del personal, al mismo tiempo que a la propia persona afectada, de toda sanción que imponga por falta grave o muy grave.

38.7.- Sanciones máximas.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo -despido disciplinario- en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.



38.8.- Prescripción.- La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

38.9.- Graduación de faltas.- A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año

ARTICULO TREINTA Y NUEVE .- SALUD LABORAL:

39.1. La Empresa se compromete al estricto cumplimiento de la normativa que en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales se contiene en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales-R.D. 39/97-, así como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y demás normativas vigentes de desarrollo.

39.2. A tales efectos, se mantendrá con las funciones que le son propias en el seno de la Empresa el COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, compuesto por una representación de los trabajadores y trabajadoras y un número similar de representantes de la Empresa, Comité al que corresponderán las funciones establecidas en la normativa anteriormente citada.

39.3. En los casos en que ALUDEC S.A. subcontrate a otras empresas, para prestación de servicios en el propio centro de trabajo de ALUDEC S.A., deberá establecer bajo su responsabilidad, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, en todo lo que se relacione con las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como higiénico-sanitarios.

39.4. La Empresa facilitará a la totalidad del personal integrante en la plantilla, un reconocimiento médico con carácter anual como mínimo, el cual se llevará a cabo en la forma y condiciones legalmente exigidas.

ARTICULO CUARENTA.- DERECHOS SINDICALES:

40.1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, las personas trabajadoras disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

40.2. La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realice al comité de empresa.

40.3. La empresa habrá de tener un tablón de anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

40.4. Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores, la empresa facilitará el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.



40.5. Cada una de las personas con representación sindical podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme con el Estatuto de los Trabajadores.

Se establece la posibilidad de acumulación de estas horas sindicales por períodos anuales por organización sindical, para el acceso a formación o motivos similares.

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

ARTÍCULO CUARENTA Y UNO.- JUBILACION PARCIAL

41.1.-Al amparo de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, y en tanto se mantenga en vigor la regulación legal actualmente vigente -o, en otro caso, con las adaptaciones oportunas a las modificaciones que legalmente se establezcan, en cuanto a edad mínima para tener acceso, porcentajes de reducción de jornada, etc.- se le reconoce a las personas trabajadoras el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente previsto en cada momento cuando reúnan los requisitos legales establecidos y, en especial, el de edad.

41.2.-La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud, y aceptará la jubilación solicitada si el trabajador o la trabajadora reúne los requisitos establecidos al efecto, siempre condicionado este régimen de jubilación parcial a la normativa legal que esté vigente en la fecha de efectos de la jubilación peticionada.

41.3.-El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa

41.3.-Hasta que el personal jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la Empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del ET.

ARTÍCULO CUARENTA Y DOS.- JUBILACIÓN ANTICIPADA:

La Empresa y los trabajadores y trabajadoras podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas de conformidad con lo que establezca la regulación en cada momento vigente.

ARTÍCULO CUARENTA Y TRES.- PROTECCION DE DATOS, SISTEMAS DE CONTROL DE PRESENCIA Y ACCESO A LAS INSTALACIONES

La Dirección, con la intervención de la representación del personal, velará por la efectiva aplicación a todas las personas trabajadoras del derecho a la protección de sus datos personales, siendo ambas partes conscientes de la necesaria compatibilización del derecho fundamental a la protección de datos personales, y el cumplimiento de obligaciones legales de tratamiento de datos para la adecuada gestión de las relaciones laborales, así como su cesión a las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social o Agencia Tributaria, lo cual está expresamente autorizado por la normativa legal.



Atendiendo al necesario cumplimiento, por un lado, de la normativa legal hoy vigente en materia de control de presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo; y, por otro lado, por la necesaria protección de la información confidencial de la empresa (impuesta por las exigencias de sus propios clientes, y por los propios intereses en materia de protección intelectual e industrial de la empresa), es por lo que se deja constancia de la necesidad de implantar los oportunos controles sobre las personas trabajadoras, lo que actualmente se traduce en un sistema tecnológico de control de presencia (mediante tecnología de reconocimiento facial, cumpliendo con las obligaciones legales de control de cumplimiento de jornada), y un sistema tecnológico de control de acceso a las instalaciones (mediante lectura de huella dactilar)

La Dirección informará a la representación del personal, de los cambios en los sistemas de control de accesos y de presencia que repercutan en materia de tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras. Quedando constancia, conforme a lo antes indicado, de los sistemas de control de presencia y de control de accesos a las instalaciones, por los medios y tratamiento de datos personales antes reseñados.

ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO.-DESCONEXIÓN DIGITAL:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Será compatible esta política de desconexión digital, con el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral, cuando razones de urgencia así lo hagan necesario, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a su revisión cuando inicie su jornada de trabajo, salvo circunstancias de excepcional urgencia debidamente comunicadas a la persona interesada.

CLAUSULAS ADICIONALES:

-CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA-REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO:

Se acuerda por las partes negociadoras como un objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa. A tales efectos, se acuerda adoptar las siguientes medidas:

a) ACUERDO SOBRE COMPLEMENTO SALARIAL, en el que se tiene en consideración la asistencia, puntualidad y presencia en el trabajo. Se tratará de fomentar la productividad y asistencia habitual al trabajo, de modo que se penalizará especialmente a aquellas personas trabajadoras que acumulen un nivel apreciable de absentismo al trabajo, y se premiará a los trabajadores y trabajadoras que no presenten absentismo.

b) Las partes adoptarán las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación del personal.



-CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA-COMISION PARITARIA:

Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de las personas trabajadoras-integrantes del comité de empresa- y tres representantes de la Empresa para consultar cualquier cuestión derivada de la aplicación de este convenio y, en especial, para cualquier interpretación durante su vigencia. Será presidida por la persona que la misma Comisión designe por ambas partes, pudiendo actuar la Comisión sin Presidencia, si así se acuerda.

Esta Comisión Paritaria contará con un plazo de siete días hábiles para responder a las cuestiones presentadas. Cada una de las partes podrá acudir a esta Comisión con el asesoramiento que estime oportuno.

Obligatoriamente se acudirá a la Comisión Paritaria previamente a acudir a cualquier otra instancia judicial o extrajudicial en caso de conflicto relativo a la interpretación de este convenio.

En caso de discrepancia entre las partes, se establece la obligatoriedad de acudir al sistema de mediación establecido en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo). Así mismo, podrá ser acordado por las partes en conflicto el sometimiento al arbitraje del AGA.

En especial, corresponde a la Comisión Paritaria el establecimiento de los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio y al amparo de lo previsto en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la Comisión Paritaria está facultada para determinar todo lo relativo al contenido mínimo de los convenios a que se refiere el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

-CLAUSULA ADICIONAL TERCERA-PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Se someterán a la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos las discrepancias surgidas entre la empresa y la representación legal de las personas afectadas por la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no se alcance un acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras para no aplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

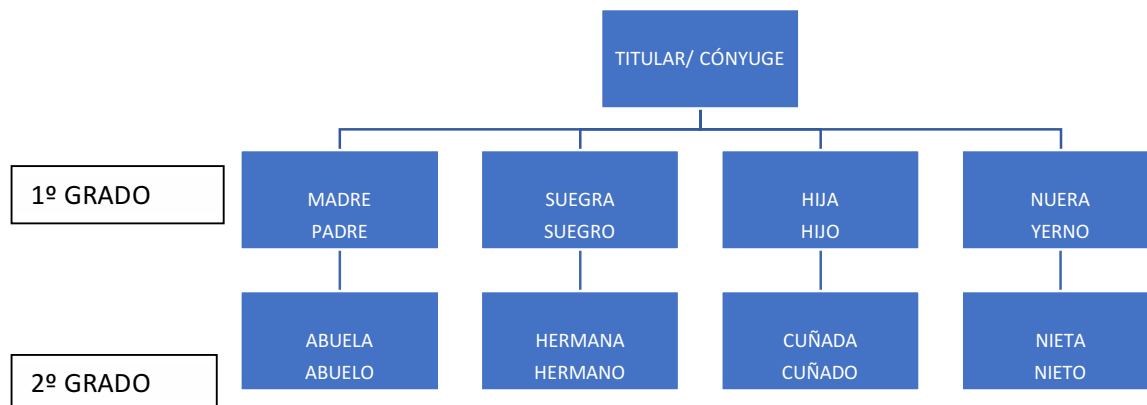


Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

-CLAUSULA ADICIONAL CUARTA-GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD:

Se recoge, a continuación, a título meramente informativo y explicativo, la regulación legal de los grados de consanguinidad y afinidad:



Nota–en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano o hermana de la persona trabajadora.

-CLAUSULA ADICIONAL QUINTA: LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA:

En aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales vigentes, y en lo que no entre en contradicción con la regulación específica contenida en este convenio, se tendrá en consideración el contenido del Convenio General de Industrias Químicas, sin perjuicio de la desvinculación de esta empresa del ámbito del citado convenio especialmente en materia salarial y condiciones económicas en general.

Lo que así se suscribe y firma por las partes negociadoras, en Pontevedra, a 7 de julio del año 2021.-

FDO.: POR LA EMPRESA:

D. Ernesto Lumbreras Peláez

Dña. Alicia Pérez Fernández

Dña. Alejandro González Villamarín

FDO.: POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL:

D. Francisco A. Sío Lomba -UGT

D. Rubén Alvarez Fernández -UGT

D. Rubén Montalvo Barreiros -UGT

D. David Rodriguez Castro -UGT

Dña. Patricia Alonso Martínez -UGT

D. Jorge Blanco Currás -UGT

Dña. Luisa Alonso Meno -UGT

Dña. Teresa Estevez Rodriguez -UGT

Dña. Fátima Ladero Pazó,-UGT



ANEXOS:

1) REGULACIÓN PACTO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y ABSENTISMO:

2) COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO GRUPO 1:

ANEXO 1) Conforme con lo estipulado en el Art. 24 del CONVENIO, las partes acuerdan que con efectos a partir del día UNO DE ENERO DEL AÑO 2020, se mantendrá vigente un complemento para abonar al personal laboral con relación laboral directa con la empresa, cuya regulación básica será la siguiente:

1.- Este complemento lo será, por una cuantía máxima durante los 4 años de vigencia, 2020-2021-2022-2023, de 560 €/año (importe bruto), y se abonará mediante dos pagos semestrales de 280 € con ocasión del abono de la MENSUALIDAD DE MAYO Y DE LA DE OCTUBRE de cada año. Percibirán ese importe máximo, cuya cuantía es idéntica para todos los grupos profesionales, las personas trabajadoras que durante el semestre no hayan presentado ninguna incidencia de las que se señalan en el apartado 3 de este artículo.

2.- En principio para la determinación de dicho complemento, se tendrá en consideración de forma individualizada la asistencia al trabajo, puntualidad y presencia. Si bien en el caso de que la empresa estime que el nivel de absentismo no afecta a los resultados del ejercicio económico, podrá abonarse este plus en su integridad sin contemplarse las ausencias y faltas de puntualidad individuales de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Se aplicarán las siguientes reglas:

3.1).- Por cada DÍA DE AUSENCIA AL TRABAJO se aplicará la siguiente reducción: si es un sólo día, un 10%; si son dos días, un 15% por cada día; y a partir del tercer día, un 20% cada día; porcentajes que se aplicarán sobre el importe máximo semestral de 280 euros/brutos a percibir. (Sin perjuicio de que además la empresa procederá a deducir al trabajador o trabajadora el salario correspondiente al día de ausencia injustificada por la inexistencia de prestación de servicios, si dicha ausencia es injustificada). Se computarán las ausencias de forma semestral (del 1 de Mayo al 31 de Octubre y del 1 de Noviembre al 30 de Abril). Si la ausencia no alcanza el 50 por 100 de la jornada se aplicará el porcentaje antes indicado reducido en un 50%.

3.2)- Igualmente por cada falta de puntualidad inferior a 15 minutos, se aplicará una reducción de un 1%, y si es superior a 15 minutos se aplicará reducción de un 2%. Pero en el caso de reiteración, se aplicará un 0,25% a más a partir de la tercera falta de puntualidad injustificada. También se computarán las faltas de puntualidad por períodos semestrales.

3.3)- Por cada día de ausencia justificada por enfermedad común o accidente no laboral -se excluyen accidente de trabajo y enfermedad profesional, que no generarán reducción alguna- se aplicará una reducción de 2% a partir del primer día de ausencia hasta el día 30º, ambos inclusive.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

A partir del día 31º se aplicará una reducción del 1%.

A título meramente enunciativo, no se tendrán en cuenta, para reducir este plus, las ausencias por los siguientes motivos:

- Las licencias recogidas en el Artículo 30 del presente Convenio.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los permisos por cuidado del lactante.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación de la plantilla.
- Los permisos por nacimiento.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.

4.- En el caso de que un trabajador o trabajadora manifieste una discrepancia con el importe que reciba por tal complemento, habrá de plantear su reclamación primeramente ante la representación del personal, con el fin de intentar obtener un acuerdo al respecto entre la dirección de la empresa y la representación del personal. De no alcanzarse tal acuerdo, la persona trabajadora podrá siempre formular su reclamación ante la Jurisdicción competente.

La aplicación de tales porcentajes de reducción, será compatible con el ejercicio por la empresa de su facultad disciplinaria por ausencias injustificadas al trabajo o faltas de puntualidad, conforme al código de conducta laboral-régimen disciplinario antes reseñado.

ANEXO 2) Además del complemento de asistencia regulado en el apartado precedente, se establece durante la vigencia del presente convenio y con efectos del día UNO DE ENERO DEL AÑO 2020, un complemento salarial específico de asistencia y productividad de puesto de trabajo aplicable exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras de la empresa que estén encuadrados en el grupo profesional 1 -relación laboral directa con ALUDEC S.A.-, por importe de 300 € a repartir en 12 mensualidades. Este complemento no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras a los que ya se les está abonando algún complemento personal de puesto.



Mércores, 29 de setembro de 2021

Núm. 188

ANEXO 3) TABLAS SALARIALES DE ALUDEC SA- AÑOS 2020-2021-2022-2023

GRUPO	2020	2021	2022	2023
GRUPO 1	16.279,14 €	16.629,14 €	16.961,73 €	17.300,96 €
GRUPO 2	17.418,67 €	17.793,17 €	18.149,04 €	18.512,02 €
GRUPO 3	18.883,82 €	19.289,82 €	19.675,62 €	20.069,13 €
GRUPO 4	21.000,13 €	21.451,63 €	21.880,66 €	22.318,27 €
GRUPO 5	23.929,64 €	24.444,13 €	24.933,01 €	25.431,67 €
GRUPO 6	28.000,17 €	28.602,17 €	29.174,21 €	29.757,70 €
GRUPO 7	34.023,41 €	34.754,91 €	35.450,01 €	36.159,01 €
GRUPO 8	43.139,72 €	44.067,22 €	44.948,57 €	45.847,54 €

Lo que así se suscribe y firma por las partes negociadoras, en Pontevedra, a 7 de julio del año 2021.-

FIRMADO POR LA EMPRESA:

D. Ernesto Lumbreras Peláez

Dña. Alicia Pérez Fernández

Dña. Alejandro González Villamarín

FIRMADO POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL:

D. Francisco A. Sío Lomba -UGT

D. Rubén Alvarez Fernández -UGT

D. Rubén Montalvo Barreiros -UGT

D. David Rodriguez Castro -UGT

Dña. Patricia Alonso Martínez D.N.I.:36124019N-UGT

D. Jorge Blanco Currás -UGT

Dña. Luisa Alonso Meno D.N.I.:39453583G-UGT

Dña. Teresa Estevez Rodriguez -UGT

Dña. Fátima Ladero Pazó,-UGT

