

Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
SIDEROMETALÚRXICAS (INDUSTRIAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO) PARA OS
ANOS 2023 A 2025*

Código de Convenio número 36001155011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de SIDEROMETALÚRXICAS (Industrias do metal sen convenio propio). para os anos 2023 a 2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais Asociación de Industrias del Metal e Tecnoloxías Asociadas de Galicia en Pontevedra (ASIME), Asociación Autónoma de Empresarios de Talleres de Reparación de vehículos da provincia de Pontevedra(ATRA), Asociación de Empresarios de Electricidade e Telecomunicacións de Pontevedra(INSTALECTRA) e da parte social polas organizacións sindicais CIG e UGT, que foi asinado en data 3 de agosto do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 3 de agosto do 2023

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,



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 21/08/2023.—O xefe territorial

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO
PROPIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2023-2025****CAPÍTULO I ÁMBITO, VIXENCIA E ESTRUTURA.****Artº 1º. Ámbito de aplicación**

O presente Convenio regulará as condicións a que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais das empresas do Metal sen Convenio propio da provincia de Pontevedra. Así mesmo será de aplicación a todas as empresas e traballadores/as que presten os seus servizos na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade, contratación ou categoría profesional, sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar do que procedan.

O ámbito funcional será o do sector do Metal na provincia de Pontevedra, afectando as empresas e traballadores/as do sector; deste xeito, quedan integradas no campo de aplicación deste Convenio as seguintes actividades e produtos: metalurxia, siderurxia; automoción e os seus compoñentes; construción naval e a súa industria auxiliar; industria aeroespacial, aeronáutica e os seus compoñentes, así como material ferroviario, compoñentes de enerxías renovables; robótica, domótica, automatismos e a súa programación, computadores e os seus periféricos ou dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados e artigos similares; infraestruturas tecnolóxicas; equipos e tecnoloxías de telecomunicacións e da información; e todo tipo de equipos, produtos e aparellos mecánicos, eléctricos ou electrónicos.

Forman parte tamén do devandito ámbito as empresas dedicadas á enxeñaría, servizos técnicos de enxeñaría, análise, inspección e ensaios, fabricación, montaxe e/ou mantemento, que leven a cabo na industria e nas plantas de xeración de enerxía eléctrica, petróleo, gas e tratamento de augas; así como, as empresas dedicadas a tendidos de liñas de condución de enerxía, de cables e redes de telefonía, informática, satelitais, sinalización e electrificación de ferrocarrís, instalacións eléctricas e de instrumentación, de aire acondicionado e frío industrial, fontanaría, calefacción e outras actividades auxiliares e complementarias do Sector, tanto para a industria, como para a construción.

Así mesmo, inclúense as actividades de soldadura e tecnoloxías de unión, calorifugado, guindastres-torre, placas solares, e as de xoiaría, relojaría ou bixutaría; xoguetes; cubertaría



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

e enxoval; cerraxería; armas; aparellos médicos; industria óptica e mecánica de precisión; lámpadas e aparellos eléctricos; conservación, corte e reposición de contadores; recuperación e reciclaxe de materias primas secundarias metálicas, así como aquelas outras actividades específicas e/ou complementarias do Sector.

Igualmente, inclúense as actividades de fabricación, instalación, mantemento, ou montaxe de equipamentos industriais, carpintaría metálica, caldeiría, mecanización e automatización, incluídas no Sector ou en calquera outro que requira tales servizos, así como a limpeza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro do Sector, as actividades de reparación de aparellos mecánicos, eléctricos ou electrónicos; mantemento e reparación de vehículos; ITV e aquelas de carácter auxiliar, complementarias ou afíns, directamente relacionadas co Sector.

Será tamén de aplicación á industria Metalgráfica e de fabricación de envases metálicos e boterío, cando na súa fabricación utilícese chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Tamén estarán incluídas no ámbito de aplicación do convenio, todas aquelas empresas que, en virtude de calquera tipo de contrato, teñan varias actividades principais, das cales algunha estea incluída no ámbito funcional deste Convenio, sendo de aplicación o mesmo aos traballadores que realicen estas actividades.

As empresas que por calquera tipo de contrato desenvolvan actividades do sector de forma habitual (non ocasional ou accesoria), veranse tamén afectas o ámbito funcional do presente Convenio aínda que ningunha desas actividades fose principal ou prevalente.

Quedarán fóra do Ámbito do Convenio, as empresas dedicadas á venda de artigos en proceso exclusivo de comercialización.

Esta relación ten un carácter enunciativo e non exhaustivo, sendo susceptible de ser ampliada ou complementada con aquelas actividades económicas que nun futuro poidan figurar na Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Como Anexo III enúncianse os CNAES aos que resulta de aplicación o presente convenio.

Estarán igualmente afectadas todas aquelas actividades, novas ou tradicionais, afíns ou similares ás incluídas nos apartados anteriores do presente artigo.

Afecta o persoal que actualmente presta servizos nas referidas empresas, así como a aquel que ingrese no futuro, tanto nas empresas xa establecidas como nas que no futuro puidesen establecerse na provincia de Pontevedra.

Artº 2º. Vixencia

O presente convenio ten unha vixencia de tres anos entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o día 31 de decembro de 2025.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 3º. Prórroga e denuncia

Quedarán automaticamente denunciados con tres meses de antelación o seu vencemento, prorrogándose o actual convenio até a entrada en vigor do seguinte.

Artº 4º. Vinculación á totalidade

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

Artº 5º. Garantías persoais

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

CAPÍTULO II. EMPREGO E CONTRATACIÓN**Artº 6º. Criterios xerais**

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

Artº 7º. Contrato de traballo

1. O contrato de traballo será suscrito entre empresa e traballador/a por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Farase constar en todos os contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que queda encadrado o traballador/a, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

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

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

As empresas notificarán aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes aos mesmos.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

- Técnicos titulados: 6 meses
 - Técnicos non titulados: 2 meses
 - Administrativos: 1 mes
 - Subalternos: 1 mes
 - Profesionais de oficio: 1 mes
 - Peóns, especialistas: 2 semanas
 - Contratos formativos para a obtención da práctica profesional : 15 días
 - Contratos formativos en alternancia co traballo: Non terán período de proba
- No non regulado estarase ao disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

Artº 8º. Contratación eventual:

As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como persoal fixo mínima das empresas durante a vixencia deste convenio un 50 por cento, entendendo por persoal total a media dos últimos 24 meses.

A partir da firma do presente Convenio as Empresas respectarán e recoñecerán a antigüidade do primeiro dos contratos que sucesivamente se subscriban cun mesmo traballador/a e para un mesmo posto de traballo, por unha mesma empresa ou por aquelas outras coas que conforme un grupo empresarial segundo a redacción seguinte:

O formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas.

A realidade construída por dúas ou máis empresas que actúen cunha unidade patrimonial ou unha identidade de medios, nas que concorran polo menos dúas das seguintes circunstancias:

a) Que unha parte do capital social non inferior ao 33% estea en mans das mesmas persoas nas devanditas empresas, ou se é o caso que una delas ostente á súa vez a totalidade de ou unha parte non inferior ao 33% da outra.

b) Que as persoas membros do consello de administración con funcións executivas ou os administradores únicos coincidan, total ou parcialmente.

c) Que a dirección da prestación laboral ostente carácter unitario. Entenderase que ten carácter unitario cando haxa coincidencia persoal total ou parcial nos mandos superiores ou intermedios.

d) Que haxa mobilidade de traballadores/as entre as diferentes empresas. Bastará con que exista no caso de que dous ou máis traballadores ou traballadoras prestasen servizos nas entidades implicadas nos últimos doce meses.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

1. Contrato formativo para a obtención de práctica profesional

O contrato de traballo formativo para a obtención de práctica profesional só poderá concertarse con quen estiver en posesión de título universitario ou de Formación Profesional de grao medio, superior ou especialista, master profesional ou certificado do sistema de formación profesional ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 3 anos, ou de 5 cando o contrato se concerte cunha persoa con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo facilitará a obtención de práctica profesional adecuada, para perfeccionar os seus coñecementos tendo en conta o nivel de estudos cursados. Para iso, establecerase un plan de formación individual onde se especifique o contido da práctica profesional e designarase a unha persoa como titora a cal conte con formación e experiencia que será a encargada do seguimento do devandito plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 12.

O período de proba será de 15 días para os traballadores/as en posesión de título de grao medio ou certificado do sistema de formación profesional e 1 mes para o resto dos supostos, grao superior ou especialista, título universitario ou master profesional.

Ningún traballador/para poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a 12 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución será o SMI en proporción ao tempo de traballo efectivo.

As empresas acollidas a este Convenio poderán realizar esta modalidade de contrato na seguinte contía:

- Até 5 traballadores/as: 1 contrato formativo
- De 6 a 10 traballadores/as: 2 contratos formativos
- De 11 a 25 traballadores/as: 4 contratos formativos
- De 26 a 40 traballadores/as: 5 contratos formativos
- De 41 a 50 traballadores/as: 6 contratos formativos
- De 51 a 100 traballadores/as: 10 contratos formativos
- De 101 a 250 traballadores/as: 10% do persoal
- De 251 a 500 traballadores/as: 8% do persoal
- De máis de 500 traballadores/as: 6% do persoal

2. Contratos de formación en alternancia ou formación dual

O contrato de formación en alternancia ou formación dual terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para a cualificación profesional da persoa traballadora nos ámbitos de formación profesional, estudos universitarios ou do catálogo de especialidades formativas do sistema nacional de emprego.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

A duración do contrato, que estará vinculada á prevista no correspondente plan formativo, será dun mínimo de 3 meses e un máximo de 24 meses. Poderá prorrogarse antes da súa terminación, por acordo de ambas as partes, sen que se poida exceder o prazo máximo establecido. No seu caso, poderá desenvolverse de forma non continuada, en consonancia á formación académica que se reciba.

A actividade desempeñada debe estar directamente relacionada coa actividade formativa causa da contratación, tal como reflectirase no programa de formación elaborado por acordo entre centro formativo e empresa, do que farán seguimento as persoas designadas como titoras en ambas as entidades.

O calendario de impartición da parte formativa do contrato que se recollerá no programa de formación, decidirse de acordo entre empresa e centro formativo, adoptando preferentemente a modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensino.

Non poderán ser contratados baixo esta modalidade, por razóns de idade, os menores de 18 anos para o desempeño de tarefas que por disposición legal fosen declaradas como especialmente perigosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno e a quendas en calquera actividade.

Os contratos para a formación en alternancia estarán dirixidos a favorecer o adestramento profesional e a formación en postos de traballo daquelas persoas que carezan da titulación necesaria para iso.

O tempo dedicado á formación nunca será inferior ao 35% o primeiro ano e do 15% o tempo restante, sendo impartida esta, preferentemente, fóra do posto de traballo.

A retribución será o SMI para o primeiro ano e SMI máis o 10% para o segundo ano en proporción ao tempo de traballo efectivo.

Expirada a duración do contrato, a persoa traballadora non poderá ser contratada de novo baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa para a mesma actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato.

3. Contratos a tempo parcial

O contrato de traballo entenderase a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior á xornada de traballo dun traballador/á xornada completa.

A xornada anual non poderá ser superior ao 85 por cento nin inferior ao 15 por cento da xornada.

A relación de horas complementarias rexerese, en todo caso, polo disposto na Lei 12/2001.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Estes traballadores/as non poderán realizar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co art. 35.3 do ET e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores/as a tempo completo.

4. Contratos de duración determinada por circunstancias da produción ocasional e imprevisible

Nos casos que se produza un incremento ocasional e imprevisible por circunstancias da produción, que xere un desaxuste temporal entre emprego estable dispoñible e necesidades da empresa, poderase facer uso dos contratos regulados no artigo 15 apartado 2 do Estatuto dos Traballadores cunha duración máxima de 12 meses.

As empresas metalúrxicas con Convenio propio que desexen acollerse ao establecido neste artigo deberán facer unha remisión expresa ao mesmo dentro do seu Convenio ou a través da súa Comisión Paritaria.

5. Contratación de Traballadores/as con discapacidade.

As empresas que empreguen un número de traballadores/as de 50 ou máis, están obrigadas a que entre eles polo menos o 2% sexan traballadores/as con discapacidade.

Artº 9º. Subcontratación

As empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos, responderán os traballadores/as das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art. 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade da devandita disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada neste Convenio.

Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación a que se refire o artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos, tal e como establece o artigo 42.4 do Estatuto dos Traballadores:

a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.

b) Obxecto e duración de contrata.

c) Lugar de execución de contrata.

d) No seu caso, o número de traballadores/as que serán ocupados por contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

f) Subrogación de empresas. A maiores das garantías establecidas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, o persoal que preste a súa actividade en forma de contratación en tarefas auxiliares ou de mantemento para entidades públicas ou empresas públicas serán subrogados nesta actividade sempre que a mesma teña continuidade por unha nova empresa subcontratada.

Artº 10º. Empresas de Trballo Temporal.

As empresas afectadas por este Convenio non poderán contratar os servizos das ETTs, excluindo os supostos de substitución por I.T., vacacións e licenzas. En calquera dos casos informárase os representantes legais dos traballadores desta situación.

Artº 11º. Preaviso final de contrato.

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

A empresa entregará ao traballador/a copia da liquidación con 5 días laborais de antelación ao cesamento.

Nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión de contrato ou outras causas, farase constar que o traballador/a non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar aos traballadores/as en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo en que o traballador/a presta os seus servizos.

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigados a polo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso, para os contratos de duración igual ou superior a seis meses:

- Técnicos: 30 días.
- Empregados e operarios: 15 días.

Artº 12º. Indemnizacións contratos non indefinidos

As empresas acollidas a este Convenio abonarán aos traballadores/as con contratos non indefinidos á finalización do contrato e polo concepto de indemnización, un importe de 20 días por ano traballado.

A indemnización regulada neste artigo, que inclúe todas as modalidades de contrato temporal, correspóndese coa indemnización fin de contrato do artigo 49.1. c) do E.T., mellorada na súa cuantificación, sendo esta exclusivamente a súa natureza. Non procede dita indemnización se o contrato se converte en indefinido.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 13º. Convalidación da formación

O tempo traballado con contrato de formación nunha empresa serán computables a efectos de duración da formación noutra da mesma especialidade, previa certificación do aproveitamento a expedir pola empresa anterior, ou certificación de capacitación por un Centro de Formación Profesional.

Artº 14º. Extinción do contrato por causas obxectivas

1.- Cando o empresario queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.c) do Estatuto dos traballadores e conforme ao procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto ao traballador/a ou traballadores/as afectados como á representación dos traballadores na empresa.

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

3.- Nas empresas que non teñan representación legal dos traballadores, o traballador/a ou traballadores/as afectados poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á Central Sindical que estimen oportuno, que deberá ser necesariamente unha das asinantes do presente Convenio. A Central Sindical poderá, do mesmo xeito que no suposto previsto no parágrafo anterior, e sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo empresarial, emitir informe motivado no prazo de 4 días hábiles sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.

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

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

6.- A presente cláusula considerarase para todos os efectos de carácter obrigacional.

Artº 15º. Acoso sexual.

Recoñéceselles aos traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, por tanto, prohibese. O rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a súa submisión ao mesmo non poderán utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 16º. Pluriemprego

As empresas afectadas polo presente Convenio non poderán contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores/as que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artº 17º. Clasificación profesional**

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

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

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

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

Artº 18º. Sistema de clasificación

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

CLASIFICACION PROFESIONAL

Grupo profesional 1

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

Formación.-Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/ou con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional.

Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no número 1 do baremo de bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Áreas e Servizos.

Enxeñeiros.

Licenciados.

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade do mesmo, ou dun grupo de servizos ou da totalidade dos mesmos.

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

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

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

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

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

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

Grupo profesional 2

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

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

Normalmente comprenderá as categorías encadradas no número 2 do baremo das bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, o número 1 de face a cubrir aos Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (1).

(1) Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores e licenciados en xeral, de entrada, que independentemente do tipo de contrato formalizado (fixo, en prácticas, etc.) non dispoñen de experiencia previa en empresas, sendo necesario un período de adaptación para cumprir os criterios xerais requiridos para a súa clasificación no grupo profesional 1.

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparelladores).

Enxeñeiros técnicos (Peritos).

Graduados sociais.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

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

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

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

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

Grupo profesional 3

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

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

Normalmente comprenderá as categorías encadradas no baremo número 3 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

Analista programador.

Delineante proyectista.

Debuxante proyectista.

Xefes de Áreas e Servizos.

Empregados:

Xefes de Áreas e Servizos.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Operarios:

Contramaestre.

Xefe de Taller (Form. cualificada).

Mestre industrial.

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos produtivos en instalacións principais (siderurxia, electrónica, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelaría, carpintaría, electricidade, etc.).
2. Tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándolles adecuadamente.
3. Tarefas técnicas que consisten na ordenación de tarefas e de postos de traballo dunha unidade completa de produción.
4. Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores do grupo profesional inferior.
5. Tarefas técnicas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.
6. Tarefas técnicas de dirección e supervisión na área de contabilidade, consistentes en reunir os elementos fornecidos polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, provisionais de tesouraría e outros traballos análogos en base ao plan contable da empresa.
7. Tarefas técnicas consistentes en contribuír ao desenvolvemento dun proxecto que redacta un técnico (Enxeñeiro, Aparellador, etc.) aplicando a normalización, realizando o cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tarefas técnicas administrativas de organización ou de laboratorio de execución práctica, que supoñen a supervisión segundo normas recibidas dun mando superior.
9. Tarefas técnicas administrativas ou de organización de xestión de compra de aprovisionamento e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos.
10. Tarefas técnicas de dirección de I + D de proxectos completos segundo instrucións facilitadas por un mando superior.
11. Tarefas técnicas, administrativas ou de organización, que consisten no mantemento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados que implican amplos coñecementos integrados



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

de electrónica, hidráulica e lóxica pneumática, levando a responsabilidade de pronta intervención dentro do proceso produtivo.

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

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

Grupo profesional 4

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

Formación.-Bacharelato, BUP ou equivalente ou técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 4 e 8 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

Delineantes de 1ª

Técnicos administrativos.

Técnicos laboratorio.

Técnicos organización.

Operarios:

Encargados.

Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

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

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como despois de terminadas, na propia empresa, en base a planos,



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grao de decisión na aceptación, realizando informes onde se expoñen os resultados igualmente das recibidas do exterior.

Grupo profesional 5

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

Formación.-Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 5 e 8, das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Operarios:

Chofer de camión.

Xefe ou Encargado (pequeno taller).

Xefes de Grupo e Capataces.

Profesionais de oficio de 1ª e 2ª

Profesional siderúrxico de 1ª e 2ª

Persoal de Diques e Buques (2).

(2) Categorías persoal diques e peiraos: O persoal clasificado pola antiga ordenanza no Subgrupo de Técnicos de Diques e Peiraos, como son o caso dos mergulladores, homes-ra, etc., quedarían encadrados no grupo profesional 5 da actual clasificación profesional.

Empregados:

Caixeiro.

Delineante de 2ª

Oficiais administrativos de 1ª e 2ª

Viaxante.

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

2. Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobro e pago, etc., dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.
3. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanaría, carpintaría, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos os requisitos do seu oficio ou responsabilidade.
4. Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeran transformación de produto.
5. Tarefas de venda e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/ou tan pouca complexidade que non requiran dunha especialización técnica distinta da propia demostración, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tarefas de preparación ou operacións en máquinas convencionais que leve o autocontrol do produto elaborado.
7. Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares que requiran algún grao de iniciativa.
8. Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas, ao efecto de movemento diario.
9. Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou a subministración de servizos xerais de fabricación.
10. Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo e ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.
11. Tarefas elementais de delineación de debuxo, calcos ou litografías que outros prepararon, así como cálculos sinxelos.
12. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terras, realización de gabias, etc., xeralmente de tipo manual ou con máquinas, incluíndo procesos produtivos.
13. Controlar a calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparellos, decidindo sobre o rexeitamento en base a normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de persoal os resultados da inspección.
14. Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aliaxes, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflectindo en partes ou a través de persoal todos os datos segundo código ao efecto.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

Grupo profesional 6

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

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

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 7 e 9 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Operarios:

Chofer de turismo.

Condutor de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio de 3ª

Profesional siderúrxico de 3ª

Empregados:

Almaceneiro.

Auxiliares en xeral.

Camareiro.

Cociñeiro.

Conserxe.

Dependente.

Listeiro.

Operador de computador.

Pesador-Basculero.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Telefonista.

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

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

1. Actividades sinxelas, que esixan regulación e posta a punto ou manexo de cadros, indicadores e paneis non automáticos.
2. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelaría, carpintaría, electricidade, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tarefas elementais en laboratorio.
4. Tarefas de control de accesos a edificios e locais sen requisitos especiais nin arma.
5. Tarefas de recepción que non esixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas. Telefonista e/ou recepcionista.
6. Traballos de reprografía en xeral. Reprodución e calcado de planos.
7. Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.
8. Realización de análises sinxelas e rutineiras de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostra para análise.
9. Tarefas de axuste de series de aparellos, construción de forma de cable sen trazo de persoais, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/ou mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos, limitándose a indicar a súa adecuación ou inadecuación aos devanditos patróns.
11. Traballos de vixilancia e regulación de máquinas estáticas en desprazamentos de materiais (cintas transportadoras e similares).
12. Realizar traballos en máquinas-ferramentas preparadas por outro en base a instrucións simples e/ou esbozos sinxelos.
13. Realizar traballos de corte, quecemento, rebarbado e escarpado ou outros análogos, utilizando sopletes, martelos pneumáticos, etcétera.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

14. Tarefas de transporte e paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tarefas de operación de equipos, télex ou facsímile.
16. Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.
17. Condución con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.
18. Condución de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendidas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, pas, empuxadoras, guindastres, ponte, guindastres de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7

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

Formación.-Ensino secundario obrigatoria (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente.

Comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 10, 11 e 12 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Empregados:

Ordenanza.

Porteiro.

Operarios:

Peón.

Aprendiz de dezaseis anos.

Aprendiz de dezasete anos.

Aprendiz maior de dezaioito anos (1º, 2º e 3er ano).

Tarefas:

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas manuais.
2. Operacións elementais con máquinas sinxelas, entendendo por tales a aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos.



3. Tarefas de carga e descarga, manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
4. Tarefas de subministración de materiais no proceso produtivo.
5. Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
6. Tarefas de tipo manual que leva o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semielaboradas, así como o utillaxe necesario en calquera proceso produtivo.
7. Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercadorías e xéneros, sen risco do movemento dos mesmos.
8. Tarefas de axuda en máquinas-vehículos.
9. Tarefas de aprendizaxe consistentes na adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun oficio ou un posto de traballo cualificado.

Artº 19º. Grupo de traballo de clasificación profesional

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

CAPÍTULO IV MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA

Artº 20º. Concepto e principios xerais

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador/a, dentro do centro de traballo ao que estea adscrito.

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

Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectase a cambios de profesión, oficio ou especialidade e aínda cando para a súa desempeño non fose preceptiva a habilitación mediante permiso, licenza ou título, senón que esta adquiriuse mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxe necesarios, que faciliten ou habiliten aos traballadores/as afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

Así mesmo, dita mobilización producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores/as e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo por incapacidade sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

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

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

Artº 21º. Clases de mobilidade funcional

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

1. Mobilidade funcional vertical. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador/a, pero non así a división funcional ao que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

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

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

2. Mobilidade funcional horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador/a.

3. Mobilidade funcional ordinaria. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas prodúcense dentro dos límites do encuadramento profesional do traballador/a; isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinados.

Artº 22º. Mobilidade funcional vertical

1.- En caso de mobilidade funcional vertical ascendente.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a seis meses, (salvo en caso de substitución por I.T. ou excedencia) as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional notificaranse os cambios simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal.

Dita notificación, polo menos, deberá incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan devanditos cambios.
- A identificación dos traballadores /as afectados.
- A duración estimada da mobilidade.

Neste sentido, as direccións das empresas terán en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto dos cambios propostos.

Se o cambio de grupo profesional ou de categoría leva retribucións superiores, os traballadores/ as afectados percibirán as do posto de destino.

No caso de que o desenvolvemento de tarefas correspondentes a unha categoría superior supere o seis meses nun ano ou o oito meses en dous anos ,salvo que estea fundado en motivos de substitución por I.T. ou excedencia, o traballador/a poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos ou volver ao posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascenderá automaticamente.

En todo caso, sexa cal for o tempo de duración da mobilización e a causa que a xerou, recoñecerase e valorará, a efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

2.- En caso de mobilidade funcional vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva- as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

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

Sempre que as direccións das empresas atopen imprescindible facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesario a comunicación coa representación legal dos traballadores.

Para iso, a dirección empresarial notificará a intención dos cambios simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal, nos mesmos termos previstos no apartado anterior. En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia en postos



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo unha repartición equitativa entre os distintos traballadores/as cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

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

Artº 23º. Mobilidade funcional horizontal

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas, as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación do grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (artigo 41 ET), sempre que as direccións das empresas atopen e xustifiquen necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores.

Para iso, a dirección empresarial notificará os cambios previstos simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal nos mesmos termos que figuran nos apartados anteriores.

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

Igualmente estableceranse a reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación ás novas funcións e tarefas.

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñesen percibindo nos seus anteriores postos, no caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino fosen superiores, os traballadores/as afectados percibirán as do novo posto.

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

Artº 24º. Mobilidade funcional ordinaria

Aínda cando, dun modo xeral e aténdose ao previsto neste Acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non haberán de ser necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores, salvo no caso que leven algunha modificación substancial das condicións de traballo, si se fai necesario que dita representación estea sempre puntualmente informada os cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a iso constitúea a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ao que indirectamente se refire o Art. 22.1 do E.T. cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é,



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

cando os cambios de funcións e tarefas que leve a aplicación da mobilidade funcional ordinaria excedan do concepto de equivalencia (cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun posto permita desenvolver as funcións básicas do segundo, previa realización, se iso é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita á comunicación coa representación legal dos traballadores/as.

Artº 25º. Mobilidade xeográfica

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

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

Artº 26º. Desprazamentos

Enténdese por desprazamento o destino temporal dun traballador/á un lugar distinto do seu centro habitual de traballo.

As empresas poderán desprazar aos seus traballadores/as até o límite máximo dun ano.

As empresas designarán libremente aos traballadores/as que deban desprazarse, cando o destino non esixa pasar a noite fóra de casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos en que o desprazamento esixa pasar a noite fose do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas proporán o desprazamento aos traballadores/as que estimen idóneos para realizar o traballo e no suposto que por este procedemento non cubrisen os postos a prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazado:

- a) Representantes legais dos traballadores.
- b) Persoas con discapacidade física ou psíquica.
- c) Mulleres embarazadas, traballadores/as que desfruten do permiso de lactación.
- d) Vítimas de violencia de xénero.

As empresas que desexen realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen ao traballador/á pasar a noite fóra do seu domicilio, deberán pre avisalo aos afectados con, polo menos, 5 días laborables de antelación.

En calquera caso, os preavisos deberán realizarse por escrito.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

Nos supostos de non chegarse a acordo nesta materia, estarase ao disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborables de estancia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

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

Cando o desprazamento supere o nove meses de duración, o importe que se abone en concepto de dietas haberá de entenderse neto.

Os traballadores/as que sexan desprazados a distancias superiores a 200 km. serán compensados a maiores co valor do 20 % da dieta diaria establecida en Convenio.

No caso de que o desprazamento sexa fóra da Península Ibérica, esta compensación será do 50 % da dieta diaria establecida en Convenio.

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

Se por necesidade ou conveniencia da Empresa houberse o traballador/a de desprazarse a prestar o seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento houberse de iniciarse a viaxe antes de dar comezo a súa xornada, ou se como consecuencia do regreso ao seu punto de partida este producísese unha vez pasada a hora oficial de terminación da xornada, o traballador/a percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias.

Artº 27º. Traslados

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

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

No suposto de traslado, o traballador/a será pre avisado con, polo menos, 30 días de antelación por escrito.

Neste suposto se devindicarán os gastos de viaxe do traballador/a e a súa familia, os gastos de traslado de mobles e aveños e cinco dietas por cada persoa que viaxa dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

No caso de traslados a distancias superiores de 200 km., os traballadores/as trasladados percibirán unha compensación equivalente ao 5 % das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria no momento de realizarse o cambio de Centro, outro 5 % das mesmas ao comezar o segundo ano de traslado, e o mesmo porcentaxe ao comezo do terceiro ano de traslado. As compensacións calcularanse sobre a base inicial.

No caso de traslados fóra da Península Ibérica, os traballadores/as trasladados percibirán unha compensación equivalente ao 10 % das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria no momento de realizarse o cambio de Centro, outro 10 % das mesmas ao comezar o segundo ano de traslado, e o mesmo porcentaxe ao comezo do terceiro ano de traslado. As compensacións calcularanse sobre a base inicial.

CAPÍTULO V TEMPO DE TRABAJO

Artº. 28 Xornada e horario de traballo:

Durante a vixencia do convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais efectivas, reducíndose progresivamente 16 hs durante en cómputo anual.

En concreto, reduciranse 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2024, resultando 1768 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2024, e 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2025, resultando 1760 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2025.

O traballador/a deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no posto do seu centro de traballo, coa correspondente indumentaria ao toque de sirena ou outro sistema establecido, sen prexuízo do regulado na disposición adicional cuarta, que será de aplicación en todo caso.

Dita xornada normal será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída na factoría.

Todas as empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente a súa xornada de luns a venres, con excepción daquelas que tivesen establecida xornada continua de luns a sábado.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa razoando o seu establecemento co comité de empresa, delegados de persoal ou cos traballadores/as, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou favorecendo as necesidades estacionais de produción.



Co fin de atender situacións de distribución irregular da carga de traballo e tentando evitar na medida do posible a adopción de medidas que afecten á estabilidade do emprego, o impacto dos expedientes de regulación de emprego e a utilización de horas extras, cada empresa poderá distribuír irregularmente a xornada anual nun 10%, respectando a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas de 12 horas e semanal de día e medio.

Para a aplicación de medidas de distribución irregular da xornada será preceptivo:

- 1.—Dispor de calendario laboral, segundo artigo 30º do presente convenio.
- 2.—A empresa deberá comunicar á representación dos traballadores, e aos traballadores/as de forma individual, cunha antelación de 5 días, a circunstancia ou circunstancias da produción/mercado que xustifiquen dita utilización.
3. Como norma xeral e salvo que o traballador/a exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigación de distribuír irregularmente a súa xornada aqueles traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilados parciais, os que estivesen afectados por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin os que teñan algunha contraindicación médica respecto diso debidamente xustificada, de coincidir a aplicación desta medida con algunha das circunstancias descritas anteriormente.

Para a correcta avaliación e seguimento da medida esta deberá ser comunicada á Comisión Paritaria xunto co calendario laboral con carácter previo á súa aplicación.

Artº 29º. Festivos

Para os anos 2023, 2024 e 2025 establécense como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o Calendario publicado no Boletín Oficial do Estado, no Diario Oficial de Galicia e o Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra. Estarase en todo momento ao disposto pola Autoridade Laboral.

Artº. 30º. Calendario laboral e vacacións

As vacacións serán de 23 días laborais, e gozaranse entre o 15 de xuño e o 15 de setembro tendo en conta o previsto no presente artigo. O empresario poderá excluír como período vacacional o que coincida coa maior actividade produtiva estacional na empresa, previo acordo cos representantes legais dos traballadores, ou cos propios traballadores/as de non existir representación. A Comisión Paritaria establecerá, unha vez publicado no Diario Oficial de Galicia o calendario oficial para cada ano, o número de días de descanso para os seguintes anos de convenio.

Dentro dos primeiros 30 días do ano a empresa exporá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural, sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior para os días de exceso de xornada anual.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa, polos menos con dous meses de antelación á súa goce, e, en todo caso, antes do 15 de xuño, para o seu coñecemento polos traballadores/as. Os días 24 e 31 de decembro terán a consideración de non laborables.

Durante a vixencia do convenio, os días que excedan da xornada anual, as empresas deberán acordar, antes do día 15 de xuño de cada ano, o seu goce nas datas que pacten cos representantes dos traballadores.

Se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa vívese obrigada a paralizar a produción, ben por avarías ou por falta de materias primas, orixinado todo iso por forza maior, a empresa poderá determinar a data do período de vacacións previo acordo cos representantes legais dos traballadores.

O abono das mesmas realizarase ao seu inicio, e será a media obtida polo traballador/a en salarios, primas e antigüidade no tres meses anteriores traballados.

Os excesos de xornada, como días de exclusivo dereito obrigatorio para o traballador/a, terán que gozarse conforme ao acordo colectivo de calendario laboral. No caso de non existir calendario pactado colectivamente, o traballador/a poderá solicitar gozalos comunicándoo á empresa cunha antelación mínima de 15 días naturais.

As datas de goce destes días soamente poderán ser denegadas por causa de forza maior ou produtiva debidamente xustificable e verificable, ou cando as solicitudes superen o 15% do persoal en activo da empresa; no caso de até 10 traballadores/as, o límite será dun traballador/a.

CAPÍTULO VI LICENZAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS

Artº 31º. Licenzas

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

a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.

b) Tres días laborais por nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento. A esta licenza terase dereito única e exclusivamente no caso de que a persoa traballadora proxenitora ou adoptante non teña dereito por normativa xeral a ningún tipo de permiso retribuído por este suposto.

c) Quince días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe ou fillos.

c1) Cinco días naturais no suposto do falecemento dos pais.

d) Dous días naturais no suposto de falecemento de parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade, non incluídos no apartado c.

e) Dous días naturais en caso de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica, sen hospitalización, que precise repouso domiciliario, de parentes ata



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

segundo grao por consanguinidade ou afinidade, circunstancias que deberán ser xustificadas fidedignamente. Estes días poderán gozarse mentres dure o feito causante sen necesidade de que sexa o primeiro día, preferentemente en días consecutivo

f) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.

g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo prescribase dita consulta polo facultativo de medicamento xeral, debendo presentar o traballador/á o empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, ata o límite de 24 horas ao ano. Este límite de 24 horas ao ano incluírá os supostos de acompañamento dun fillo ou filla menor ao pediatra, así como acompañamento a familiares de primeiro grao que teña recoñecida legalmente a situación de dependencia.

h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

i) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.

j) Un día natural en caso de falecemento de tíos en grao de consanguinidade co traballador/a.

k) A asistencia a exames oficiais para a obtención de título oficial e/ou en estudos de capacitación profesional para a obtención dunha titulación oficial, ata un máximo de 16 hs anuais. O devandito permiso limitase ao tempo que demande a avaliación, previa presentación da inscrición no exame e posterior entrega de xustificante de asistencia o mesmo emitido pola entidade oficial.

Nos supostos d) e e), se o traballador/a necesítase facer un desprazamento fóra de Galicia, concederánselle dous días naturais máis.

En caso de necesidade, previo aviso e xustificación, as empresas deberán conceder un permiso “sen retribuír” até un período de 10 días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

No non previsto no presente artigo resultará de aplicación o disposto no artigo 37.3 do Estatuto dos Traballadores.

Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fidedignamente acreditadas e inscritas no Rexistro Público correspondente.

Artº 32º. Suspensión con reserva do posto de traballo

A suspensión afectará, en aplicación do artigo 45.1.d) do E.T., aos seguintes supostos:

Maternidade: Risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento pre adoptivo ou permanente de menores de seis anos.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Será de aplicación o establecido no apartado 4 do artigo 48 do E.T. para suspensións por nacementos, adopción ou acollemento e o establecido no apartado 5 do artigo 48 do E.T. para suspensións por riscos durante o embarazo. Neste caso, a empresa complementará até o 100% da base reguladora da prestación.

Artº 33º. Redución da xornada por motivos familiares

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.

Os traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. O traballador/a, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade ou ben acumulalo en xornadas completas.

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

b) Redución de xornada por garda legal de menores e outros supostos:

En aplicación do artigo 37. 6 do E.T. quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

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

A concreción horaria e a determinación do período de gozar do período de lactación e da redución de xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderán ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá para visar ao empresario con 15 días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artº 34º. Excedencia por coidado de fillos e familiares

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, os traballadores/as para atender ao coidado dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

Dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Artº 35º. Excedencias

1. Excedencia forzosa.

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

2. Excedencia voluntaria.

O traballador/a con unha antigüidade na empresa de polo menos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

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

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

A incorporación ao posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores/as cun mes de antelación á data de finalización do goce da excedencia. A notificación farase por escrito e as empresas estarán obrigadas a acusar recibo do escrito.

Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador/a en as mesmas condicións que rexían no momento da iniciación da excedencia.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 36º. Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 215 do Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6 do ET, recoñéceselle aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se dean os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior á establecida pola lei en cada momento.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do Convenio nos que o preaviso será de seis meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante, aplicando o principio de igualdade entre traballadores/as eventuais e indefinidos e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa sen prexuízo de outros acordos anteriores a sinatura desde convenio colectivo ou acordo ó que poidan chegar o traballador e a empresa.

4. Ate que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen a idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.7 do E.T.

Artº 37º. Xubilación anticipada.

Poderán acceder á xubilación anticipada os traballadores/as que teñan cumprida unha idade que sexa inferior en dous anos, como máximo, á idade esixida para a xubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, e que cumpran cos requisitos legalmente establecidos no artigo 208 do Real Decreto lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de Seguridade Social para o acceso a esta modalidade de xubilación.

Artº 38º. Xubilación

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, promoverase a xubilación dos traballadores unha vez alcanzada a idade ordinaria de xubilación de conformidade co disposto na actual normativa de Seguridade Social.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

CAPÍTULO VII SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL**Artº 39º. Seguridade e hixiene no traballo**

A Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riscos Laborais ten carácter paritario, está integrada polos representantes designados polos asinantes do presente Convenio, en número de 12 membros, 6 pola parte empresarial e 6 polos sindicatos. Dita Comisión ten, entre outras funcións:

1) Promover entre os empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste Convenio unha adecuada formación e información en temas de Prevención de riscos no traballo e concretamente a de dar a coñecer a empresas e traballadores/as o funcionamento dos Comités de Seguridade e Saúde e dos Delegados de Prevención.

2) Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, mutuas de accidentes e as propias empresas con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.

3) Propor e prever as medidas técnicas.

En orde á designación dos Servizos de Prevención, Delegados de Prevención e Comité de Seguridade e Saúde estarase ao que para ese efecto dispón a Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

Nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos Centros de Traballo nos que presten servizos traballadores/as de Empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orde á prevención de riscos e información sobre os mesmos en xeral, a cuantos relaciónense coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores/as, así como hixiénico-sanitarias.

4) Desenvolver a información, o diálogo e a participación equilibrada entre os empresarios e os traballadores/as e os seus respectivos representantes que exercen as súas funcións de representación de maneira que se poida garantir un mellor nivel de protección, de seguridade e saúde dos traballadores/as.

As empresas que teñan máis de 50 traballadores/as, aos 3 meses da firma do Convenio terán que ter pactado un regulamento de funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde que, como mínimo, constará dos seguintes puntos:

- a) Obxecto.
- b) Organización.
- c) Comité de Seguridade e Saúde (Art. 38 LPRL)
- d) Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde.
- e) Reunións.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- f) Convocatoria de reunións.
- g) Redacción de actas de reunións.
- h) Difusión.
- i) Información a presentar polos responsables técnicos de prevención da empresa.
- j) Participantes.

5) As organizacións que asinan este Convenio acordan recomendar a formación presencial en materia de prevención de riscos laborais para traballadores/as, delegados de prevención e traballadores/as designados.

A formación realizarase preferentemente dentro da xornada laboral (Art. 19 LPRL).

Sempre que non sexa posible a aplicación deste artigo o tempo investido fóra da xornada compensarase con descanso na semana inmediata seguinte.

Unha vez elixidos os delegados de prevención e previa comunicación á empresa, esta terá tres meses para darlle a formación básica establecida no artigo 35 do Regulamento dos Servicios de Prevención.

En caso de embarazo, haberá que estar ás seguintes regras:

A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos. O cambio de posto ou función levará a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos até o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto. No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu encadramento profesional, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe, ou ben acollerse ao Artigo 33 do presente Convenio (Suspensión con Reserva do Posto de Traballo).

O disposto neste apartado será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente á traballadora.

Art.º 40º. Regulamento dos Comités de Seguridade e Saúde Laboral

As partes acordan aprobar o Regulamento da Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riscos Laborais que figura como Anexo II a este Convenio.

Artº 41º. Vixilancia da saúde e recoñecementos médicos.

O empresario garantirá aos traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo. Esta vixilancia deberá axustarse ao cumprimento do artigo 22 da LPRL e ao cumprimento do artigo 37.3 do Regulamento dos Servizos de Prevención, R.D. 39/1997 no referente á vixilancia da saúde en intervalos periódicos.

Todas as empresas vinculadas polo presente Convenio Colectivo estarán obrigadas a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.

Os recoñecementos médicos xenerais non serán necesarios nos casos en que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xenerais correspondentes ao ano natural.

O persoal suxeito a quendas en horario de tarde ou noite compensaráselles as horas investidas no recoñecemento nas xornadas laborais dese mesmo día.

O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análise de sangue e ouriños, espirometría e exploración clínica e deberá facerse no nove primeiros meses do ano. Os traballadores/as que desexen trasladarse ás dependencias dos Centros Asistenciais deberán comunicalo á empresa. O tempo empregado no recoñecemento será abonado pola empresa, que facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

Este recoñecemento médico será realizado por unha entidade acreditada para elo.

Artº 42º. Pezas de traballo

Todas as Empresas dotarán ao seu persoal das adecuadas pezas de traballo.

O persoal obreiro percibirá dous mergulladores cada ano, e se for necesario, previa xustificación, seralle proporcionado un terceiro. Os indicados dous mergulladores mínimos



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

serán entregados dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ao comezo dunha contratación.

En relación co calzado, o empresario dotará ao traballador/a de un par de botas de seguridade como mínimo, que lle protexan dos riscos que a súa actividade pode provocar, e sempre que tal actividade requira estas pezas de protección.

O persoal administrativo e técnico, que así o solicite, percibirá cada ano unha bata que lle protexa do desgaste da súa propia roupa. Exercitado este dereito polo empregado, dita peza será de uso obrigatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algún labor nos talleres, o empregado será provisto de roupa adecuada (mergullador, botas de seguridade, casco, etc.) que lle protexa dos riscos inherentes a eses lugares de fabricación.

Proverase de roupa e calzado impermeable ao persoal que haxa de realizar labores continuos á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén aos que houbesen de actuar en lugares notablemente encharcados ou fangosos. En contactos con ácido dotarase ao traballador/a de roupa adecuada.

Aos porteiros, vixiantes, gardas, conserxes e choferes proporcionaráselles cada ano uniforme, calzado e pezas de abrigo e impermeables.

Ao traballador/a que realice o seu labor con lentes graduadas, o empresario terá que proporcionarlle unhas, sempre que en razón ao traballo que realice sufrisen deterioración.

Se o traballador/a necesítase cristais correctores, proporcionaráselle lentes protectoras coa adecuada gradación óptica.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores/as así o requira, cumprírase estritamente as esixencias que respecto diso determina a Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artº 43º. Capacidade diminuída

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

Artº 44º. Cobertura Continxencias Profesionais

A representación unitaria dos traballadores, no caso de detectar deficiente cumprimento das funcións derivadas da súa condición de entidade colaboradora na protección das continxencias profesionais por parte da MATEP que concertase a súa empresa, poderá remitir informe motivado á Comisión Paritaria do convenio, previa comunicación á empresa. Tras a análise das circunstancias concorrentes, e agás que o informe resulte infundado, dita comisión dirixirase á mutua facéndolle a correspondente advertencia. De persistir situación, no exercicio seguinte á



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

advertencia, a representación unitaria poderá decidir motivadamente o rexeitamento da mutua afectada, salvando sempre o dereito da empresa de optar por calquera outra mutua.

CAPÍTULO VIII PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIÓNS, INDEMNIZACIÓNS)

Artº 45º. Salarios.

Incremento salarial:

Acórdase un incremento salarial do 3% para o 2023 sobre os valores das táboas salariais de 2022, coa súa correspondente actualización salarial; un incremento salarial do 3% para 2024 sobre os valores das táboas salariais de 2023; e un incremento salarial do 3% para 2025 sobre os valores das táboas salariais de 2024.

O pago de atrasos correspondentes ao incremento salarial 2023, do 3% sobre táboas salariais 2022, abonaranse antes do 31 de outubro de 2023.

Cláusula de garantía salarial:

a) Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023.

b) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024.

c) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.

Artº 46º. Percepcións económicas: concepto

1) Considérase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores/as, en diñeiro ou especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

2) Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador/a en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, os complementos a estas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social que abone a empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensións, cesamentos e despedimentos.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 47º. Percepcións económicas: estrutura.

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

2) Retribucións salariais:

a) Salario base: é a parte da retribución do traballador/a fixada con carácter básico por unidade de tempo.

b) Complementos persoais: son aqueles que derivan das condicións persoais do traballador/a e que non fosen valoradas ao fixar o salario basee, tales como antigüidade, idiomas, etc.

c) Complemento de posto de traballo: son aquelas cantidades que deba percibir o traballador/a en razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción distinta de traballo corrente, tales como nocturnidade, tóxicos, penosos, etc.

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

d) Complemento por calidade ou por cantidade de traballo: son os que retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ao cumprimento efectivo do módulo do cálculo e non ten carácter consolidable. Salvo pacto ou Convenio en contrario.

e) Complementos de vencemento periódico superior ao mes, existirán dúas pagas extraordinarias de devindicación semestral, que se abonarán unha en xullo e outra en decembro.

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

A. O persoal que ingrese ou cesamento no transcurso de cada semestre natural, devindicará a gratificación en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.

B. O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial, devindicará as gratificacións extraordinarias no importe correspondente ao tempo efectivamente traballado.

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

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

- Os capitais asegurados derivado de pólizas de vida e/ou accidente.
- As prestacións e os seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.



- As indemnizacións ou suplidos por gastos que houberen de ser realizados polo traballador/a como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaxe ou locomoción, pluses de transporte e distancia, e aquelas de aluguer ou custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores/as.
- As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional.

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

5. As empresas, mediante acordo cos representantes dos traballadores, incluídos no ámbito de aplicación do presente Acordo, poderán establecer sistemas de abono de salario anual de forma rateada en 12 mensualidades.

Artº 48º. Táboa salarial

Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas pola xornada laboral ordinaria que será, para cada traballador/a, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación algunha por razón de sexo, e que se contén no Anexo I deste Convenio.

Artº 49º. Devindicación do salario

1. O Salario base se devindicará durante todos os días naturais polos importes que, para cada categoría ou nivel, figuren na táboa salarial.

2. Os pluses salariais do Convenio, se devindicarán por todos os días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría ou nivel fíxanse na táboa de percepcións económicas.

3. Os pluses extra salariais de Convenio, se devindicarán durante os días de asistencia ao traballo polos importes que constan para cada categoría ou nivel na táboa de percepcións económicas.

4. As pagas extraordinarias se devindicarán por días naturais da seguinte maneira:

a) Paga de xullo: 1 de xaneiro a 30 de xuño.

b) Paga de decembro: 1 de xullo a 30 de decembro

5. Nas táboas de percepcións económicas farase figurar para cada categoría ou nivel o salario anual correspondente.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 50º. Pago do salario

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

Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior a un mes, abonaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte a súa devindicación, aínda que o traballador/a terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos cales a contía non será superior ao 80% das cantidades devindicadas.

As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos a conta dos mesmos, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a través de Entidade bancaria ou financeira.

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

O traballador/a deberá facilitar á empresa, ao tempo do seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidade coa normativa aplicable respecto diso.

Artº 51º. Saídas, dietas e viaxes

Todos os traballadores/as que por necesidade da industria e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:

- Dieta Completa: 50,84 € día.
- Media Dieta: 17,97 € día.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados exceden o importe das dietas, o exceso deberá ser abonado pola Empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador/a.

Cando o traballador/a, por necesidades da Empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, abonaráselle, a cantidade de 0,36 euros por quilómetro.

Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2025 os importes das dietas incrementaranse na mesma medida en que o fagan os salarios nese ano. Por tanto, aplicarase o incremento do 3% previsto para 2025 así como, no seu caso, a actualización salarial de 2024 que proceda.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 52º. Plus por traballos especiais

Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou perigo, dan dereito á correspondente bonificación. A determinación ou cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso farase por acordo entre o empresario e a representación legal dos traballadores. En caso de desacordo, decidirá a Autoridade Xudicial.

A expresada bonificación establécese así para o ano 2023

- Cando se produce un só suposto: 0,71 euros/hora.
- Se se producisen dous ou máis supostos: 1,11 euros/hora.

Ao persoal que con anterioridade viñese percibindo cantidades superiores ás aquí pactadas por estes mesmos conceptos, seranlle respectadas.

Artº 53º. Plus Responsable de equipo

É Responsable de Equipo o traballador/a procedente da categoría de profesionais ou de oficio que efectuando traballo manual asume o control de traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc. en número non inferior a tres nin superior a oito.

O Responsable de Equipo non poderá ter baixo as súas ordes a persoal de superior categoría que a súa. Cando o Responsable de Equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle a súa retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

O 20% figurará como concepto en nómina como plus de Responsable de Equipo.

O plus que percibirá o Responsable de Equipo consistirá nun 20% sobre o salario basee da súa categoría profesional ou nivel salarial, a non ser que fose tido en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artº 54º. Complemento de antigüidade consolidado.

Os contratos realizados ou que se convertan en indefinidos a partir do 31 de decembro de 1999 non devengarán antigüidade.

O Complemento de Antigüidade Consolidado (C.A.C.) terá o mesmo incremento que se pacte para o Salario Basee. No Anexo II reflíctense os importes correspondentes a este Complemento.

Artº 55º. Gratificacións extraordinarias

O persoal afectado por este Convenio Colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e decembro na contía, cada unha delas, de 30 días do salario basee máis complemento de antigüidade consolidado, no seu caso, calculadas sobre as Táboas anexas.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ao primeiro semestre abonarase entre os días 10 e 25 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre, será abonada entre o 10 e 20 de decembro.

Artº 56º. Baixas por enfermidade ou accidente

A prestación por Incapacidade Temporal derivada de accidente laboral complementarase ao “cento por cento” da base reguladora correspondente desde o primeiro día da baixa.

Nos contratos temporais, se ao accidentado fóselle rescindido o seu contrato durante a situación de I. T., a empresa complementarará até o 100 % da base de cotización até a data de alta médica, cun máximo de tres meses desde a finalización do contrato.

En caso de IT con hospitalización, o traballador/a percibirá o “cento por cento” da base reguladora correspondente desde o primeiro día de hospitalización até a alta médica cun máximo de 3 meses desde que finaliza o internamento hospitalario.

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

Artº 57º. Traballo nocturno, domingos e festivos

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá.

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

Sen prexuízo do regulado no artigo 28 deste convenio os traballadores/as que realicen xornadas de traballo en domingos e festivos polas características dos seus traballos percibirán un incremento do 25% sobre todos os conceptos económicos percibidos polo traballador/a en a súa xornada normal sen prexuízo do descanso semanal compensatorio regulamentario.

O Anexo IV deste Convenio recóllese un exemplo práctico de como proceder ao cálculo de coste hora nos supostos recollidos neste artigo.

Artº 57º bis. Plus de dispoñibilidade ou garda

Naquelas empresas que polas características da súa actividade, teñan a necesidade de manter un sistema de garda, no que a persoa traballadora atópanse dispoñible e localizable, mediante o sistema de localización que proporcione a empresa, para atender eventualidades propias ou de clientes, esta percibirá un único complemento que se abonará por cada día que a persoa se



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

atope ao dispor da empresa nestes termos, sen prexuízo do que lle puidese corresponder se son requiridos os seus servizos, polas horas efectivamente traballadas.

Non entran dentro deste suposto ou plus, os traballos que realicen as persoas fóra da súa xornada habitual de traballo, e que non teñan como orixe ou fin exclusivo o mantemento dun sistema de gardas.

En concreto, abonarase un importe mínimo de 8€/día laborable e de 10€/día en caso de día non laborable e/ou domingo e/ou festivo, e 12€/día en festivos especiais (1 de xaneiro, 24, 25 e 31 de decembro). Estes importes poderán revisarse periodicamente, ao non ser actualizados automaticamente cos incrementos pactados.

As persoas traballadoras que veñan percibindo cantidades superiores a estas polo mesmo concepto seguirán percibíndoas sen que devanditos importes sexan acumulables, polo que se poderá compensar ou absorber esta contía.

Artº 58º. Horas extraordinarias

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes do presente Convenio, acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, con arranxo aos seguintes criterios:

A) Horas extraordinarias habituais: Supresión.

B) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: Realización.

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

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

A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores, rexistrarase día a día e se totalizará semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador/a en o parte correspondente.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Establécese como valor mínimo das horas extraordinarias para cada categoría profesional ou nivel salarial o establecido no Anexo I deste Convenio que representa un incremento do 3% sobre o valor anterior.

Artº 59º. Cláusula de descolgue

Cando concorran as causas previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, nos termos e condicións e respecto das materias reguladas no referido artigo, poderase proceder á inaplicación na empresa das condicións de traballo previstas no presente Convenio Colectivo.

A efectos de aplicación da presente cláusula, as partes acordan someterse ás seguintes normas de procedemento:

A Dirección da empresa deberá comunicar por escrito á representación dos traballadores e á Comisión Paritaria do Convenio, a vontade de acollerse á cláusula de descolgue.

A Dirección da Empresa, entregará aos representantes dos traballadores/as, a documentación acreditativa fehaciente das causas aducidas, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1/ Memoria Explicativa das causas que motivan a solicitude e unha previsión do que pode supor para a empresa ese ano o seu descolgue, 2/ Balances e Conta de Resultados dos dous últimos exercicios económicos, 3/ a empresa, se o considera determinante, poderá achegar datos sobre a súa situación financeira, produtiva, comercial ou de cotizacións á Seguridade Social e ao IRPF.

Á vista da documentación achegada, se no prazo de 15 días seguintes á súa recepción polos representantes dos traballadores/as, non se alcanzase un acordo, remitirase á Comisión Paritaria, a indicada documentación.

A Comisión Paritaria, no prazo de 7 días hábiles deberá resolver sobre a cuestión exposta.

Se a Comisión Paritaria non ditase resolución no prazo indicado, procederase conforme ao previsto no sistema de arbitraje AGA, acordo de 28 de novembro de 2019, asumindo as partes asinantes do presente Convenio, o sometemento expreso ao devandito sistema, polo simple feito da indicada remisión, sen necesidade de ulterior sometemento ou aprobación.

Os acordos que se adopten no seo da empresa, establecerán, os incrementos acordados para a vixencia do Convenio, así como a forma da súa aplicación. Do acordo adoptado, darase conta á Comisión Paritaria, ao obxecto do seu coñecemento.

CAPÍTULO IX ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artº 60º. Definición e principios xerais

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

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

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

A representación legal dos traballadores velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente.

Artº 61º. Produtividade e competitividade

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

Os salarios fixados neste Convenio corresponden a un rendemento no traballo de 60 puntos de Bedaux e/ou o seu equivalente nos restantes sistemas de remuneración e incentivos que puidesen implantarse nas empresas. Naqueles casos en que non se adoptaron sistemas de remuneración con incentivos, entenderase como rendemento normal a efectos da retribución do traballador/á dun operario de capacidade normal.

Se se aplicase algún sistema de control de tempos, calquera que sexa este o incentivo que se aplique deberá axustarse ao que pactase a empresa cos representantes dos traballadores, e ao indicado nos apartados seguintes:

a) A existencia de actividade normal.

b) Adxudicación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o traballador/a poida alcanzar o mínimo exixible.

c) A fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención dos cálculos de retribucións que correspondan a cada un dos traballadores/as afectados, de forma e maneira que calquera que sexa o grupo profesional dos mesmos e o posto de traballo que ocupen, poidanse comprender con facilidade

Actividade normal: a actividade normal de traballo é a desenvolvida polo operario medio, que actúa baixo unha dirección competente, pero sen o estímulo dun sistema de remuneración ou rendemento e sen coacción algunha, isto é, a cantidade de traballo prestado por un obreiro capacitado e ambientado ao posto de traballo, desenvolvendo unha actividade mínima normal equivalente a 4,8 km./h andando, que foi determinado por unha correcta cronometraxe.

Actividade media: é a actividade que corresponde a 120 unidades centesimais, 70 puntos Bedaux ou o seu equivalente.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Actividade óptima: considérase actividade óptima a que pode desenvolver un produtor activo, adestrado no traballo, que logra alcanzar con seguridade o nivel de calidade e precisión fixados para a tarefa encomendada. Esta actividade está valorada en 133 unidades centesimais, 80 puntos Bedaux, ou equivalente.

Actividade esixida: a actividade esixida no presente Convenio é a de 100 unidades centesimais, 60 puntos Bedaux ou equivalente.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que veñen gozando por este concepto.

As empresas e os representantes dos traballadores acordarán as compensacións que correspondan a un rendemento maior á actividade esixida por este Convenio.

a) Novas Tecnoloxías: cando nunha empresa introdúzanse novas tecnoloxías que poidan supor modificacións, os traballadores/as afectados por estas deberán ter un período de formación ou adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicada aos representantes dos traballadores cun prazo suficiente para poder analizar e prever as consecuencias en relación con: Emprego, Saúde Laboral e Formación.

b) Revisión de valores: os tempos reais de cada empresa poderanse modificar sempre que concorran algúns dos casos seguintes:

1º) Mecanización

2º) Mellora das instalacións que faciliten a realización de traballos

3º) Cambios de métodos operacionais distintos dos descritos no sistema anterior de traballo.

4º) Cando existe un erro de cálculo numérico ou matemático.

5º) Cando o traballo sexa de primeira serie.

Poderá existir unha Comisión Técnica Paritaria de Produtividade e Competitividade, que estará integrada polas partes asinantes do Convenio e que terá, entre outras funcións:

1. Promover entre os empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste Convenio unha adecuada información en temas de Produtividade.

2. Coñecer e fomentar os estudos realizados a todos os niveis, e en todos os subsectores, neste ámbito, e a viabilidade da súa aplicación.

En aras de fomentar a competitividade no sector metalúrxico da provincia, especialmente no ámbito da internacionalización actual que experimentan as empresas do mesmo, os asinantes deste Convenio comprométense a promover a formación e capacitación dos traballadores/as, incluíndo a obrigatoriedade de posta a disposición dos traballadores/as dos diplomas de cursos e formación levado a cabo na empresa e vinculando esta á promoción profesional, o fomento da modernización de bens de equipo e investimentos en I+D+i do tecido empresarial do sector así como aquelas medidas e compromisos que permitan ás empresas do sector adaptarse



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

ás necesidades de produción, especialmente nas situacións de irregular carga de traballo, conseguindo así competir no mercado nacional e internacional.

Os representantes legais dos traballadores/as terán as competencias previstas no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.

Artº 62º. Competencia desleal.

As partes asinantes deste Convenio, ante a situación que veñen soportando algunhas actividades do sector metalúrxico, con referencia á competencia desleal que xeran as empresas que operan incumprindo as normativas ambientais, sociais, laborais, fiscais, os convenios colectivos de aplicación, etc., e que constitúen unha situación preocupante para o sector, para a competitividade das empresas e para a calidade e estabilidade do emprego, comprométense a adoptar as medidas oportunas para pór fin ás devanditas situacións ilegais, axudando así a restablecer a legalidade no ámbito da competencia entre empresas, asegurar a correcta protección dos traballadores/as xerando emprego de calidade e evitando a realización de traballos de baixa calidade que poidan pór en perigo a seguridade das persoas e xerar riscos para consumidores, clientes e usuarios.

A Comisión Paritaria do Convenio terá en conta especialmente estas situacións á hora de abordalas nas reunións que se celebren.

CAPÍTULO X DISPOSICIÓNS VARIAS

Artº 63º. Seguro colectivo.

As Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con curmás íntegras ao seu cargo, durante a vixencia do presente Convenio, mediante pólizas que cubran, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, as seguintes indemnizacións, quedando excluídas da obrigaçión de aseguramento os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.

- Accidente laboral ou común ou enfermidade profesional con resultado de morte: 26.000 euros.
- Accidente laboral ou común ou enfermidade profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez: 30.000 euros.

A nova cobertura, relativa a enfermidade profesional, so será de aplicación os supostos nos que o proceso de incapacidade temporal ou declaración de enfermidade profesional se iniciasen con posterioridade a publicación do presente Convenio.

A repercusión na cobertura da póliza pola inclusión da enfermidade profesional producirá efectos a partir de 30 días despois da publicación oficial do presente Convenio. O traballador/a facilitará o nome do beneficiario.

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



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

CAPÍTULO XI CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artº 64º. Código de conduta.

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

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

Corresponde á empresa, en uso da facultade de dirección, impor sancións nos termos estipulados no presente Acordo.

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

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

Artº 65º. Gradación das faltas

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

Artº 66º. Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de até tres ocasiónes nun período dun mes.

b) A inasistencia inxustificada dun día ao traballo no período dun mes.

c) Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.

d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso ocasionáse prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- e) As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipos e material de traballo dos que se fose responsable.
- f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
- g) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A falta de asistencia aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros/as, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

Artº 67º. Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

i) A realización sen previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.

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

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

l) A embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

Artº 68º. Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

b) A falta de asistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

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

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

e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se a consecuencia do mesmo ocasionácese un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

f) A habitualidade na embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das funcións.

g) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

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

j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como aos seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas cométanse no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada aos preceptos legais, e con prexuízo para o traballador/a.

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

Artº 69º. Réxime de sancións.

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

a. Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.

b. Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c. Por faltas moi graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.
- Despedimento.

Artº 70º. Prescrición:

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

- Faltas leves: dez días.
- Faltas graves: vinte días.
- Faltas moi graves: sesenta días.

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



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

CAPÍTULO XII DEREITOS SINDICAIS, FORMACIÓN**Artº 71º. Acción sindical**

Sen prexuízo do disposto na Lexislación vixente, os traballadores/as gozarán das seguintes garantías sindicais:

As empresas darán conta das novas contratacións que realicen aos representantes legais dos traballadores, se existisen.

En todas as Empresas con representación sindical, aquelas están obrigadas a ter un Taboleiro de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción da mesma estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

Previa existencia de común acordo entre as Empresas, Sindicatos e Representantes dos traballadores (Comités ou Delegados) poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante, cando o persoal daquelas fose superior a 31 traballadores/as.

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

Cada un dos Representantes Sindicais poderá dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

- Até 100 traballadores/as: 15 horas.
- De 101 a 250 traballadores/as: 20 horas.

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

Para as empresas de máis de 50 traballadores/as, a comunicación establecida no artigo 64 por comisión de faltas graves ou moi graves realizarase, tamén, á Central Sindical á que pertenza o traballador/a, sempre que a empresa teña constancia fidedigna da súa pertenza e que dita Central Sindical teña representación na Empresa e sexa unha das asinantes deste Convenio.

Artº 72º. Formación.

Cada traballador/a poderá asistir aos cursos de Formación Xeral por el decidido. Previa xustificación da súa matrícula a empresa facilitará, na medida do posible, as quendas de traballo máis adecuados para a realización dos devanditos estudos.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Artº 73º. Formación profesional.

As empresas colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver o dicir labor.

Aos traballadores/as que participen en curso de Formación Continua teráselles en conta estes a efectos de promoción interna e ao acceso a categorías superiores.

CAPÍTULO XIII COMISIÓN PARITARIA**Artº 74º. Comisión Paritaria e de Vixilancia**

Establécese a Comisión mixta paritaria do Convenio, como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do seu cumprimento. Esta Comisión recoñécese como interlocutor social sectorial ante as Administracións e Organismos Públicos co obxectivo de velar porque o recolleito no presente Convenio garanta as condicións colectivas mínimas esixidas no seu ámbito de aplicación.

A Comisión estará composta polas organizacións asinantes do Convenio de forma paritaria, con seis representantes da parte sindical e seis representantes da parte empresarial. A presidencia da Comisión rotará entre ambas as representacións salvo que por acordo decídase nomear un Presidente da mesma, á marxe da representación empresarial e sindical. Reunirase de maneira ordinaria a primeira quincena de cada trimestre, ou de forma extraordinaria no prazo de 72 horas a requirimento dalgunha das partes.

A Comisión Paritaria terá entre as súas atribucións e como principal obxectivo, preservar a estabilidade no marco laboral e competencial, dispendo de plena capacidade para dirimir calquera controversia e interpretación que no ámbito de regulación do Convenio poida xerarse da modificación parcial ou total dos aspectos recolleitos no seu articulado e a súa repercusión sobre o marco de competencia leal entre empresas nas distintas actividades metalúrxicas reguladas.

A Comisión disporá de plena capacidade para emitir resolucións sobre a interpretación do Convenio e formular requirimentos ante as distintas administracións. As propostas conxuntas que as empresas e os traballadores/as decidan someter o pronunciamento da Comisión terán que someterse explicitamente á súa resolución.

*DISPOSICIÓN ADICIONAIS**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA*

As partes asinantes do presente Convenio son:

Pola representación Empresarial:

- ASIME: Asociación de Industrias del Metal y Tecnologías Asociadas de Galicia.
- A.T.R.A.: Asociación Autónoma de Empresarios de Talleres de Reparación de Vehículos da Provincia de Pontevedra.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

— INSTALECTRA: Asociación de Empresarios de Electricidade e Telecomunicacións de Pontevedra.

Pola representación dos Traballadores:

- U.G.T.: Unión Xeral de Traballadores.
- C.I.G: Confederación Intersindical Galega

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais as partes asinantes deste Convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as Organizacións Sindicais CC.OO., U.G.T. e C.I.G.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

O idioma dun pobo constitúe unha dos seus acenos de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis prezados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é a nosa obrigaón coidar e potenciar.

Neste sentido o presente Convenio Colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galicia e publicarase da mesma forma no B.O. P. PO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Sen prexuízo do disposto no artigo 28 no caso das empresas que realicen tarefas de instalación, reparación e mantemento, excepto no sector naval, cando o posto de traballo asignado sexa distinto ao do centro de traballo habitual, prevalecerá o asignado. Isto fornecerá efecto cando se atope nun radio de 12 km do centro de traballo, sempre garantindo as condicións mínimas de limpeza e hixiene como establece a Lei de LPRL, sen prexuízo de que se satisfaga o exceso de distancia existente entre o domicilio do interesado e o posto de traballo asignado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA REGULACIÓN DA CONTRATACIÓN NO SECTOR NAVAL

As partes asinantes do Convenio, constatadas as dificultades especiais de acceso a estabilidade ao emprego no ámbito de empresas auxiliares do naval, por mor da oscilación de traballo derivada das necesidades e encargos das diversas empresas principais, o que produce a utilización dos contratos temporais.

Xa que a parte sindical mostra a súa preocupación pola rotación á que ven sometidos os traballadores e traballadoras afectados, é a súa vontade a de articular mecanismos que lles acheguen certas garantías de ocupación efectiva.

Establécese como contido obrigacional do Convenio Colectivo o desenvolvemento do Acordo de 15 febreiro 2010, de aplicación a traballadores e traballadoras que desenvolven a súa actividade en estaleiros, alcanzado na Mesa de Apoio do Emprego do Sector Naval, constituída



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

pola Administración Autonómica, a Inspección de Traballo e Seguridade Social e organizacións empresariais e sindicais, mesa encargada de facer o seguimento de contratación no sector naval.

Devandito acordo establece que as pautas de contratación son un elemento fundamental de estabilidade no sector naval da provincia de Pontevedra e desenvolven xunto coa Autoridade Laboral a Dilixencia Acreditativa do Naval, que garante o cumprimento dos requisitos mínimos de profesionalidade e o control efectivo de habilitación en prevención de riscos, segundo estableceuse nas mesas específicas de prevención de riscos do sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. MEDIDAS DE IGUALDADE.

As empresas de 50 ou máis persoas traballadoras, teñen o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou de ser o caso, plans de igualdade co alcance e contidos previstos no capítulo III do Título IV da Lei Orgánica para a igualdade de mulleres e homes, lei 3/2007, de 22 de marzo.

Todas as entidades que negociaron este Convenio, tanto sindicais como empresariais, conscientes da importancia desta materia nun sector masculinizado como é o sector metal, asumen o compromiso de elaborar un protocolo de acoso laboral, sexual e de xénero que se incorporará como anexo a este Convenio.

En concreto, as organizacións negociadoras deste Convenio entenden que é necesario previr e erradicar a nivel sectorial tanto situacións discriminatorias por razón de xénero, constitutivas de acoso, na súa modalidade de acoso sexual, acoso por razón de xénero, así como todas as prácticas de acoso laboral, acoso moral ou acoso discriminatorio.

Constitúen acoso aqueles comportamentos que teñen o propósito ou efecto de atentar contra a dignidade e crear unha contorna laboral intimidatorio, degradante ou ofensivo dirixido contra unha persoa pola súa orientación sexual, pola súa identidade e expresión de xénero, pola súa orixe racial ou étnica, relixión, discapacidade, idade, etc. As empresas deberán promover as condicións de traballo que eviten o acoso e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar trámite ás denuncias ou reclamacións que poidan formular que fose obxecto do mesmo.

O obxectivo será simplificar os procesos de elaboración do protocolo interno que deben ter todas as empresas, servindo como medidas de aplicación ou como punto de partida para a elaboración do protocolo específico da empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

Para facer efectivo o pago dos atrasos do ano 2023, as empresas deberán abonalo antes do 31 de outubro do 2023.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

De conformidade co artigo 11 da L.O.L.S., a Comisión Paritaria estudará a aplicación dun canon de negociación colectiva a todos os traballadores/as no ámbito deste Convenio.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

ANEXO I TÁBOAS SALARIAIS:

TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANO 2023

	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO/MES 2023	SALARIO/AÑO 2023	VALOR HORA ORDINARIA 2023	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2023
	GRUPO 1				
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.863,88	40.094,36	22,58	38,15
	GRUPO 2				
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	2.605,87	36.482,20	20,54	34,56
	INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES	2.605,87	36.482,20	20,54	34,56
B	JEFE DE 1ª TÉCNICO DE LABORATORIO	2.233,78	31.272,91	17,61	29,37
	JEFE DE TALLER	2.233,78	31.272,91	17,61	29,37
	JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	2.233,78	31.272,91	17,61	29,37
	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	2.233,78	31.272,91	17,61	29,37
	GRUPO 3				
A	DELINEANTE PROYECTISTA	2.033,59	28.470,25	16,03	26,57
	JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	2.033,59	28.470,25	16,03	26,57
	JEFE DE 2ª	2.033,59	28.470,25	16,03	26,57
	GRADUADOS SOCIALES	2.033,59	28.470,25	16,03	26,57
B	MAESTROS INDUSTRIALES	1.969,68	27.575,46	15,53	25,67
	MAESTRO DE TALLER	1.969,68	27.575,46	15,53	25,67
	CONTRAMAESTRE	1.969,68	27.575,46	15,53	25,67
	JEFE DE 2ª TÉCNICO LABORATORIO	1.969,68	27.575,46	15,53	25,67
	GRUPO 4				
A	ENCARGADO	1.790,92	25.072,93	14,12	23,16
	ANALISTA DE 1ª	1.790,92	25.072,93	14,12	23,16
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.790,92	25.072,93	14,12	23,16
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.790,92	25.072,93	14,12	23,16
	DELINEANTE DE 1ª	1.790,92	25.072,93	14,12	23,16
B	VIAJANTE	1.764,03	24.696,35	13,91	22,80
	PRACTICANTES	1.764,03	24.696,35	13,91	22,80
	GRUPO 5				
A	OFICIAL DE 1ª TALLER	1.668,41	23.357,68	13,15	21,46
	OFICIAL DE 2ª TALLER	1.668,41	23.357,68	13,15	21,46
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.668,41	23.357,68	13,15	21,46
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.668,41	23.357,68	13,15	21,46
	DELINEANTE DE 2ª	1.668,41	23.357,68	13,15	21,46
B	ANALISTA DE 2ª	1.586,32	22.208,52	12,50	20,32
	CHOFER DE CAMIÓN	1.586,32	22.208,52	12,50	20,32
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	1.586,32	22.208,52	12,50	20,32
	GRUPO 6				
A	OFICIAL DE 3ª	1.544,52	21.623,32	12,18	19,73
	CHOFER DE TURISMO	1.544,52	21.623,32	12,18	19,73
	LISTERO	1.544,52	21.623,32	12,18	19,73
B	ESPECIALISTA	1.506,05	21.084,68	11,87	19,18
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	1.506,05	21.084,68	11,87	19,18
	ALMACENERO	1.506,05	21.084,68	11,87	19,18
C	PESADOR DE BÁSCULA	1.450,39	20.305,39	11,43	18,41
	CHOFER DE MOTOCICLO	1.450,39	20.305,39	11,43	18,41
	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.450,39	20.305,39	11,43	18,41
	AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	1.450,39	20.305,39	11,43	18,41
	AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.450,39	20.305,39	11,43	18,41
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.450,39	20.305,39	11,43	18,41
	GRUPO 7				
A	PEÓN	1.442,76	20.198,71	11,37	18,32
	VIGILANTE	1.442,76	20.198,71	11,37	18,32
	PORTERO Y ORDENANZA	1.442,76	20.198,71	11,37	18,32

PLUS POR TRABAJOS ESPECIALES	
UN SUPUESTO	0,71
DOS O MAS SUPUESTOS	1,11
DIETAS	
DIETA COMPLETA	50,84
MEDIA DIETA	17,97
KILÓMETRO VEHÍCULO PROPIO	0,36

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:LD53T4YQO06V6CKC



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

TÁBOA DE C.A.C DO CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANO 2023

	<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	C.A.C POR QUINQUENIO 2023	C.A.C. 1 AÑO - 20%	C.A.C. 2 AÑOS - 40%	C.A.C. 3 AÑOS - 60%	C.A.C. 4 AÑOS - 80%	C.A.C. 5 AÑOS - 100%
	GRUPO 1						
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	112,01	22,40	44,81	67,21	89,61	112,01
	GRUPO 2	0,00					
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	101,10	20,22	40,44	60,66	80,88	101,10
	INGENIEROS Y TECNICOS INDUSTRIALES	93,88	18,78	37,55	56,33	75,10	93,88
B	JEFE DE 1ª TECNICO DE LABORATORIO	85,31	17,06	34,13	51,19	68,25	85,31
	JEFE DE TALLER	81,69	16,34	32,68	49,01	65,35	81,69
	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	81,69	16,34	32,68	49,01	65,35	81,69
	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	81,69	16,34	32,68	49,01	65,35	81,69
	GRUPO 3	0,00					
A	DELINEANTE PROYECTISTA	80,75	16,15	32,30	48,45	64,60	80,75
	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	75,52	15,10	30,21	45,31	60,42	75,52
	JEFE DE 2ª	75,52	15,10	30,21	45,31	60,42	75,52
	GRADUADOS SOCIALES	73,01	14,60	29,20	43,81	58,41	73,01
B	MAESTROS INDUSTRIALES	63,04	12,61	25,22	37,83	50,43	63,04
	MAESTRO DE TALLER	73,05	14,61	29,22	43,83	58,44	73,05
	CONTRAMAESTRE	73,05	14,61	29,22	43,83	58,44	73,05
	JEFE DE 2ª TECNICO LABORATORIO	73,05	14,61	29,22	43,83	58,44	73,05
	GRUPO 4	0,00					
A	ENCARGADO	66,55	13,31	26,62	39,93	53,24	66,55
	ANALISTA DE 1ª	66,55	13,31	26,62	39,93	53,24	66,55
	TECNICO DE ORGANIZACION DE 1ª	65,48	13,10	26,19	39,29	52,38	65,48
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	65,48	13,10	26,19	39,29	52,38	65,48
B	VIAJANTE	65,48	13,10	26,19	39,29	52,38	65,48
	DELINEANTE DE 1ª	63,54	12,71	25,42	38,13	50,84	63,54
	PRACTICANTES	60,30	12,06	24,12	36,18	48,24	60,30
	GRUPO 5	0,00					
A	OFICIAL DE 1ª TALLER	61,56	12,31	24,63	36,94	49,25	61,56
	OFICIAL DE 2ª TALLER	57,80	11,56	23,12	34,68	46,24	57,80
	TECNICO DE ORGANIZACION DE 2ª	58,50	11,70	23,40	35,10	46,80	58,50
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	58,50	11,70	23,40	35,10	46,80	58,50
B	DELINEANTE DE 2ª	58,03	11,61	23,21	34,82	46,42	58,03
	ANALISTA DE 2ª	57,15	11,43	22,86	34,29	45,72	57,15
	CHOFER DE CAMIÓN	57,15	11,43	22,86	34,29	45,72	57,15
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	56,78	11,36	22,71	34,07	45,43	56,78
	GRUPO 6	0,00					
A	OFICIAL DE 3ª	55,81	11,16	22,32	33,48	44,65	55,81
	CHOFER DE TURISMO	55,96	11,19	22,38	33,57	44,77	55,96
	LISTERO	55,30	11,06	22,12	33,18	44,24	55,30
B	ESPECIALISTA	53,94	10,79	21,58	32,36	43,15	53,94
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	54,33	10,87	21,73	32,60	43,46	54,33
	ALMACENERO	53,50	10,70	21,40	32,10	42,80	53,50
C	PESADOR DE BASCULA	52,21	10,44	20,88	31,32	41,77	52,21
	CHOFER DE MOTOCICLO	52,21	10,44	20,88	31,32	41,77	52,21
	AUXILIAR DE LABORATORIO	51,17	10,23	20,47	30,70	40,93	51,17
	AUXILIAR TECNICO DE OFICINA	51,17	10,23	20,47	30,70	40,93	51,17
	AUXILIAR DE ORGANIZACION	51,17	10,23	20,47	30,70	40,93	51,17
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	51,17	10,23	20,47	30,70	40,93	51,17
	GRUPO 7	0,00					
A	PEON	51,17	10,23	20,47	30,70	40,93	51,17
	VIGILANTE	50,97	10,19	20,39	30,58	40,77	50,97
	PORTERO Y ORDENANZA	49,72	9,94	19,89	29,83	39,78	49,72

Podemos verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: LD53T4YQO06V6CKC



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

ANEXO II REGULAMENTO INTERNO DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE*ARTIGO 1 OBXECTO.*

O presente regulamento acordarase entre os Delegados de Prevención e os representantes da Empresa que constitúen o Comité de Seguridade e Saúde (C.S.S.) da empresa en base aos art. 38 e 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e, concretamente do seu art. 38.2 e 3 que prevé a adopción polo propio C.S.S. das súas normas de funcionamento.

ARTIGO 2 ORGANIZACIÓN.

Dado o carácter paritario do C.S.S., todas as actuacións deberanse realizar de forma conxunta, tras o acordo previo coa representación de ambas as partes.

O cargo de presidencia e o da secretaría, será exercido por un representante de cada unha das partes, empresarial e sindical.

ARTIGO 3 COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (ART. 38).

O C.S.S. como órgano de participación para a consulta regular e periódica sobre Saúde e Seguridade, (art. 38.1) coñecerán de todas as cuestións relacionadas con política de Prevención na Empresa e, especificamente, das seguintes cuestións:

A identificación dos riscos que deben ser obxecto de avaliación e control.

A determinación dos criterios e procedementos para a avaliación dos riscos.

A elaboración posta en práctica, avaliación e revisión dos planos e programas de prevención.

O estudo previo do impacto para a saúde laboral dos proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.

Os procedementos, contido e organización das actividades de información e formación dos traballadores e traballadoras en materia de saúde e seguridade.

As iniciativas de mellora das condicións de traballo ou de corrección das deficiencias existentes por proposta dalgunha das partes.

A designación pola empresa de traballadores ou traballadoras para ocuparse de funcións preventivas, a determinación das devanditas funcións e a avaliación do seu cumprimento.

A selección da modalidade e entidade, composición e tipo de persoas expertas necesarias para a constitución do servizo de prevención, así como a planificación da actividade que estas deben desenvolver e a avaliación do seu funcionamento.

A asignación orzamentaria para a organización de recursos de prevención.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

O desempeño de programas de vixilancia da saúde adaptados aos riscos e a avaliación dos seus resultados coas limitacións previstas no art. 22.4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Por acordo entre as partes e sen prexuízo do previsto no art. 5.F do presente regulamento, o C.S.S. poderá ocuparse tamén de temas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

ARTIGO 4 COMPETENCIAS DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (ART. 39).

Para o exercicio das súas funcións o C.S.S. ten as seguintes facultades:

Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizar as visitas que considere oportunas aos lugares de traballo co fin de coñecer directamente a situación relativa á prevención (art. 39.2)

Acceder a toda a documentación existente na empresa sobre cuestións relacionadas coas condicións de traballo e os seus riscos para a saúde, así como calquera outra que sexa necesaria para o cumprimento das súas funcións.

Coñecer, cuantos informes e estudos obteña a empresa sobre as cuestións relacionadas coa prevención, procedentes dos servizos de prevención, das inspeccións de traballo ou doutras entidades.

Coñecer e informar sobre a programación anual dos servizos de prevención.

Solicitar a intervención ou o asesoramento do servizo de prevención diante de problemas específicos.

Promover e participar nas investigacións sobre:

Avaliación e control de riscos.

Incidencias dos danos derivados do traballo

Avaliación da eficacia da acción preventiva.

Coñecer e analizar os resultados estatísticos das actividades de vixilancia da saúde, así como os indicadores de absentismos por enfermidade co fin de identificar eventuais relacións entre risco e dano.

Promover a participación e a colaboración dos traballadores e traballadoras en prevención, recollendo e estudando as súas cuestións e propostas.

Estudar e ditaminar sobre cantas propostas realice a empresa en relación coa prevención de riscos.

Propor a ampliación, temporal ou permanente, do número de representantes en e C.S.S. en función das tarefas e necesidades da prevención.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

Solicitar do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras, podendo para tal fin efectuar propostas ao empresario, así como ao C.S.S. para a súa discusión neste.

O C.S.S. poderá constituír grupos de traballo para tratar ou facer o seguimento de problemas específicos que se rexerán polas mesmas normas de funcionamento tratadas no presente regulamento.

ARTIGO 5 REUNIÓN.

O C.S.S. reunirse de forma trimestral e sempre que o solicite algunha das representacións do devandito comité.

O C.S.S. poderase reunir con carácter extraordinario cando concorra algunha das seguintes situacións:

Accidentes ou danos graves.

Incidentes con risco grave.

Situacións de risco grave por falta de medidas de seguridade.

Balance anual do Plan de Prevención e informe de memoria e programación do Servizo de Prevención.

Sancións por incumprimento.

Denuncias por problemas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

ARTIGO 6 CONVOCATORIA DE REUNIÓN

As reunións do C.S.S. convocaranse por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, e unha orde do día previamente pactado entre a presidencia e a secretaría, excepto nos casos de reunións extraordinarias por motivos de urxencia, con indicación do motivo da reunión, temas a tratar e facilitando a documentación que houbese.

ARTIGO 7 REDACCIÓN DAS ACTAS DE REUNIÓN.

A secretaría tramitará as convocatorias e redactará a acta de cada reunión recollendo nela todos os asuntos tratados e os acordos adoptados, así como os puntos en que non se chegase ao acordo e os motivos do desacordo.

ARTIGO 8 DIFUSIÓN.

Tanto as convocatorias como os acordos do C.S.S. deberán facerse público entre os traballadores e traballadoras da Empresa, que poderán facer chegar as súas queixas e protestas ao C.S.S. ben persoalmente ou por escrito, a través dos Delegados de Prevención.



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

ARTIGO 9 INFORMACIÓN A PRESENTAR POLOS RESPONSABLES TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DA EMPRESA.

Anualmente en reunión ordinaria, a empresa presentará ao C.S.S. un informe que conteña, polo menos, os seguintes aspectos:

Nivel de aplicación e resultados do Plan de Prevención e Acción.

Resultados dos eventuais controis ambientais (Medidas Hixiénicas) ou actividades de vixilancia da saúde.

Incidentes (accidentes de traballo e enfermidades profesionais) relacionados co traballo.

Incidencia de enfermidades que causen baixas laborais.

ARTIGO 10 PARTICIPANTES (ART. 38.2)

Nas reunións do C.S.S. poderán participar, por acordo unánime do Comité, e con voz, pero sen voto, os Delegados de Persoal e as persoas responsables de prevención da empresa.

En idénticas condicións poderán participar, por solicitude dalgunha das partes e en relación cos temas obxecto do debate, persoas asesoras internas ou externas á empresa ou traballadores e traballadoras da propia empresa.

ARTIGO 11 GARANTÍA DOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ART. 37 LEI PRL)

Será considerado como tempo de traballo efectivo e por tanto non computará como crédito horario sindical o correspondente a:

Reunións do C.S.S.

Reunións convocadas pola empresa para tratar temas de prevención de riscos e para achegar información cando ocorran danos na saúde dos traballadores/as.

O destinado a acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.

O destinado a acompañar os Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen no centro de traballo relacionadas coa seguridade e saúde laboral.

O dedicado a recibir formación en materia de seguridade e saúde laboral.

Realizar visitas aos lugares de traballo segundo o artigo 36.e da Lei de PRL.

**ANEXO III RELACIÓN DOS CNAES INCLUIDOS NO ÁMBITO
DE APLICACIÓN DO CONVENIO**

2410 Fabricación de produtos básicos de ferro, aceiro e ferroalixes

2420 Fabricación de tubos, tubaxes, perfís ocós e os seus accesorios, de aceiro

Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- 2431 Estiraxe en frío
- 2432 Laminación en frío
- 2433 Producción de perfís en frío por conformación con pregadura
- 2434 Trefilación en frío
- 2441 Producción de metais preciosos
- 2442 Producción de aluminio
- 2443 Producción de chumbo, zinc e estaño
- 2444 Producción de cobre
- 2445 Producción doutros metais non férreos
- 2446 Procesamento de combustibles nucleares
- 2451 Fundición de ferro
- 2452 Fundición de aceiro
- 2453 Fundición de metais lixeiros
- 2454 Fundición doutros metais non férreos
- 2511 Fabricación de estruturas metálicas e os seus compoñentes
- 2512 Fabricación de carpintaría metálica
- 2521 Fabricación de radiadores e caldeiras para calefacción central
- 2529 Fabricación doutras cisternas, grandes depósitos e colectores de metal
- 2530 Fabricación de xeradores de vapor, agás caldeiras para calefacción central
- 2540 Fabricación de armas e municións
- 2550 Forxa, estampación e embutición de metais; metalurxia de pos
- 2561 Tratamento e revestimento de metais
- 2562 Enxeñaría mecánica por conta de terceiros
- 2571 Fabricación de artigos de coitelaría e cubertos
- 2572 Fabricación de fechos e ferraxes
- 2573 Fabricación de ferramentas
- 2591 Fabricación de bidóns e toneis de ferro ou aceiro



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- 2592 Fabricación de envases e embalaxes metálicos lixeiros
- 2593 Fabricación de produtos de arame, cadeas e resortes
- 2594 Fabricación de porlóns e produtos de parafusaría
- 2599 Fabricación doutros produtos metálicos n.c.n.
- 2611 Fabricación de compoñentes electrónicos
- 2612 Fabricación de circuítos impresos ensamblados
- 2620 Fabricación de ordenadores e equipamentos periféricos
- 2630 Fabricación de equipamentos de telecomunicacións
- 2640 Fabricación de produtos electrónicos de consumo
- 2651 Fabricación de instrumentos e aparellos de medida, verificación e navegación
- 2652 Fabricación de reloxos
- 2660 Fabricación de equipamentos de radiación, electromédicos e electroterapéuticos
- 2670 Fabricación de instrumentos de óptica e equipamento fotográfico
- 2680 Fabricación de soportes magnéticos e ópticos
- 2711 Fabricación de motores, xeradores e transformadores eléctricos
- 2712 Fabricación de aparellos de distribución e control eléctrico
- 2720 Fabricación de pilas e acumuladores eléctricos
- 2731 Fabricación de cables de fibra óptica
- 2732 Fabricación doutros fíos e cables electrónicos e eléctricos
- 2733 Fabricación de dispositivos de cableado
- 2740 Fabricación de lámpadas e aparellos eléctricos de iluminación
- 2751 Fabricación de electrodomésticos
- 2752 Fabricación de aparellos domésticos non eléctricos
- 2790 Fabricación doutro material e equipamento eléctrico
- 2811 Fabricación de motores e turbinas, agás os destinados a aeronaves, vehículos automóbiles e ciclomotores
- 2812 Fabricación de equipamentos de transmisión hidráulica e pneumática
- 2813 Fabricación doutras bombas e compresores



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- 2814 Fabricación doutras billas e válvulas
- 2815 Fabricación de chumaceiras, engrenaxes e órganos mecánicos de transmisión
- 2821 Fabricación de fornos e queimadores
- 2822 Fabricación de maquinaria de elevación e manipulación
- 2823 Fabricación de máquinas e equipamentos de oficina, agás equipamentos informáticos
- 2824 Fabricación de ferramentas eléctricas manuais
- 2825 Fabricación de maquinaria de ventilación e refrixeración non doméstica
- 2829 Fabricación doutra maquinaria de uso xeral n.c.n.
- 2830 Fabricación de maquinaria agraria e forestal
- 2841 Fabricación de máquinas ferramenta para traballar o metal
- 2849 Fabricación doutras máquinas ferramenta
- 2891 Fabricación de maquinaria para a industria metalúrxica
- 2892 Fabricación de maquinaria para as industrias extractivas e da construción
- 2893 Fabricación de maquinaria para a industria da alimentación, bebidas e tabaco
- 2894 Fabricación de maquinaria para as industrias téxtil, da confección e do coiro
- 2895 Fabricación de maquinaria para a industria do papel e do cartón
- 2896 Fabricación de maquinaria para as industrias do plástico e do caucho
- 2899 Fabricación doutra maquinaria para usos específicos n.c.n.
- 2910 Fabricación de vehículos de motor
- 2920 Fabricación de carrozarías para vehículos de motor; fabricación de remolques e semirremolques
- 2931 Fabricación de equipamentos eléctricos e electrónicos para vehículos de motor
- 2932 Fabricación doutros compoñentes, pezas e accesorios para vehículos de motor
- 3011 Construción de barcos e estruturas flutuantes
- 3012 Construción de embarcacións de lecer e deporte
- 3020 Fabricación de locomotoras e material ferroviario
- 3030 Construción aeronáutica e espacial e a súa maquinaria
- 3040 Fabricación de vehículos militares de combate



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- 3091 Fabricación de motocicletas
- 3092 Fabricación de bicicletas e de vehículos para persoas con discapacidade
- 3099 Fabricación doutro material de transporte n.c.n.
- 3101 Fabricación de mobles de oficina e de establecementos comerciais
- 3103 Fabricación de colchóns
- 3109 Fabricación doutros mobles
- 3211 Fabricación de moedas
- 3212 Fabricación de artigos de xoiaría e artigos similares
- 3213 Fabricación de artigos de bixutería e artigos similares
- 3220 Fabricación de instrumentos musicais
- 3230 Fabricación de artigos de deporte
- 3240 Fabricación de xogos e brinquedos
- 3250 Fabricación de instrumentos e fornecementos médicos e odontolóxicos
- 3291 Fabricación de vasoiras, brochas e cepillos
- 3299 Outras industrias manufactureiras n.c.n.
- 3311 Reparación de produtos metálicos
- 3312 Reparación de maquinaria
- 3313 Reparación de equipamentos electrónicos e ópticos
- 3314 Reparación de equipamentos eléctricos
- 3315 Reparación e mantemento naval
- 3316 Reparación e mantemento aeronáutico e espacial
- 3317 Reparación e mantemento doutro material de transporte
- 3319 Reparación doutros equipamentos
- 3320 Instalación de máquinas e equipamentos industriais
- 3822 Tratamento e eliminación de residuos perigosos
- 3831 Separación e clasificación de materiais
- 3832 Valorización de materiais xa clasificados



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

- 3900 Actividades de descontaminación e outros servizos de xestión de residuos
- 4211 Construción de estradas e autoestradas
- 4221 Construción de redes para fluídos
- 4222 Construción de redes eléctricas e de telecomunicacións
- 4299 Construción doutros proxectos de enxeñaría civil n.c.n.
- 4321 Instalacións eléctricas
- 4322 Fontanaría, instalacións de sistemas de calefacción e aire acondicionado
- 4329 Outras instalacións en obras de construción
- 4332 Instalación de carpintaría
- 4399 Outras actividades de construción especializada n.c.n.
- 4520 Mantemento e reparación de vehículos de motor
- 4540 Venda, mantemento e reparación de motocicletas e dos seus recambios e accesorios
- 6399 Outros servizos de información n.c.n.
- 7120 Ensaio e análises técnicas
- 8020 Servizos de sistemas de seguraza
- 8122 Outras actividades de limpeza industrial e de edificios
- 8129 Outras actividades de limpeza
- 9321 Actividades dos parques de atraccións e dos parques temáticos
- 9509 Outros servizos persoais n.c.o.p
- 9511 Reparación de ordenadores e equipamentos periféricos
- 9512 Reparación de equipamentos de comunicación
- 9521 Reparación de aparellos electrónicos de audio e vídeo de uso doméstico
- 9522 Reparación de aparellos electrodomésticos e de equipamentos para a casa e o xardín
- 9524 Reparación de mobles e artigos de enxoval
- 9525 Reparación de reloxos e xoiaría
- 9529 Reparación doutros efectos persoais e artigos de uso doméstico



Mércores, 6 de setembro de 2023

Núm. 172

ANEXO IV CÁLCULO COSTE HORA DE TRABALLO NOCTURNO, DOMINGO OU FESTIVO

O cálculo de coste de hora nocturna aplica nos casos de persoas traballadoras que non teñan quenda de noite e que realicen horas nocturnas, entre as 22:00 horas e as 06:00 horas, sexan ou non extraordinarias.

Partindo do salario anual dunha persoa traballadora do grupo I o custe sería:

- Prezo hora ordinaria. Grupo 1 ($40.094,36/1.776$) = 22,58€/hora.
- Incremento del 25% sobre SB ($22,58 \times 0,25$) = 5.64€/hora
- Prezo hora ordinaria en horario nocturno ($22,58+5,64$) = 28,22 €/hora

No caso das horas extraordinarias realizadas dentro desa franxa nocturna por traballadores que no teñan horario nocturno, o cálculo será o seguinte:

- Prezo hora extraordinaria. Grupo 1 = 38,15€/hora
- Incremento del 25% sobre hora extra ($38,15 \times 0,25$) = 9,53€/hora
- Prezo hora extraordinaria en horario nocturno ($38,15+9,53$) = 47,68€/hora

Isto é así porque, pese á literalidade do artigo, por tradición histórica, o cálculo de hora extra en horario nocturno faise incrementando nun 25% o custe da hora extraordinaria. Deste modo lograse e garantíase a aplicación de ambas bonificacións.

