

Convenio colectivo provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense
(Anos 2004-2005)¹

Capítulo I

Extensión e ámbito do convenio colectivo

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio colectivo obriga as empresas e traballadores/as que presten os seus servizos na provincia de Ourense no sector do metal, tanto no pro

ceso de produción coma no de transformación dos seus diversos aspectos e de almacenaxe, e comprometendo, así mesmo, aquelas empresas, centros de traballo ou talleres onde se leven a cabo tarefas de carácter auxiliar, complementario ou afin á siderometalurxia ou tarefa de instalación, montaxe ou reparación, incluídas na dita rama ou en calquera outra que requira tales servizos.

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

Estarán igualmente afectadas polo convenio colectivo aquelas novas actividades afíns ou similares ás incluídas nos puntos anteriores deste artigo.

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

As condicións pactadas no convenio provincial teñen o carácter de mínimas obrigatorias.

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

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

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

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2004, independentemente da súa publicación no BOP. Será de aplicación ata que se asine outro ou outros que o substitúan.

Establécese unha duración de dous anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2005, prorrogable tacitamente de ano en ano a partir do 2005 en períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por ningunha das partes que o subscribe antes do termo da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas. Os requisitos formais e efectos da denuncia quedan establecidos no artigo 89 do Estatuto dos traballadores.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 4º.-Productividade.

Fin primordial deste convenio colectivo é mellorar a produtividade das empresas logrando ao mesmo tempo unha elevación das retribucións dos traballadores como consecuencia da implantación do sistema de organización científica do traballo, debe producirse cos mesmos custos totais e obter a

¹ Publicado no DOG núm. 168, do 30 de agosto de 2004.

mesma cantidade de produción cun custo total inferior, resultando de ambas maneiras uns beneficios para

comunidade no seu conxunto. Para iso, como consecuencia deste convenio xorde a recomendación ás empresas, no que sexa posible, para que sigan unha técnica organizativa que as leve a unha total racionalización. O sistema de traballo que teña que empregarse será de libre iniciativa da empresa. Non obstante calquera que sexa o sistema, deberá axustarse ás regras que se sinalan neste convenio, sen prexuízo da súa aprobación pola autoridade laboral competente e representantes dos traballadores.

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

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

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

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

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

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

Artigo 5º.-Repercusión de prezos.

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

Artigo 6º.-Postos de traballo e categorías profesionais.

Serán as que se determinan e clasifican no anexo I.

Artigo 7º.-Traballos de superior categoría.

Todos os traballadores en caso de necesidade poderán ser destinados a traballos de categoría superior co salario que corresponda a dita categoría. Non pode ter este cambio unha duración superior a 2 meses. Se un traballador ocupa un posto de categoría superior durante 12 meses alternos, consolidará o salario da dita categoría. No dito suposto, o traballador pasará á categoría superior; en todo caso aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Diminuídos físicos.

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

Artigo 9º.-Reserva do posto de traballo en caso de invalidez provisional.

Os traballadores que cesaran na empresa por causa de invalidez provisional teñen dereito a ser declarados aptos para o traballo e seren reintegrados no posto de traballo que con carácter normal ocupaban na empresa na data na que causaron baixa e no posto adecuado ás súas condicións.

Será preciso que o traballador o solicite da empresa dentro do mes seguinte á data de declaración de aptitude.

Artigo 10º.-Protección ao embarazo.

Entendemos o embarazo como unha función social e non como un tema de única afectación á muller. A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o seu embarazo, un posto de traballo e/ou a quenda distinta á súa, se a prescrición do especialista que atende o seu embarazo así o aconsellara, polo que o comité de saúde laboral, ou representante das/dos traballadoras/es, propondrá á empresa o cambio de posto de traballo e/ou quenda. Se a empresa se negara, denunciarase á Inspección de Traballo, que deberá pronunciarse no prazo de tres días. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación na súa categoría, nin mingua nos seus dereitos económicos. Finalizada a causa que motivou o cambio, procederase á súa reincorporación ao seu destino orixinal. Ante a imposibilidade de cambio de posto de traballo, a traballadora embarazada pasará a situación de IT e tal como se considera anteriormente, logo de informe do médico especialista.

Artigo 11º.-Principio de igualdade de oportunidades e de trato.

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Todos os traballadores/as teñen dereito ao respecto

á súa dignidade e á protección á súa intimidade. Polo tanto, en consonancia coa lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes das/dos traballadoras/es vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

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

Capítulo III

Formación e ingreso do persoal

Artigo 12º.-Período de proba.

O período de proba será de quince días para os seguintes traballadores: peón, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª e oficial de 1ª. Para as demais categorías aplicarase o establecido no Estatuto dos traballadores.

Artigo 13º.-Registro de persoal.

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

Artigo 14º.-Prohibición de discriminación.

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

Artigo 15º.-Situación laboral dos traballadores.

As empresas entregarán aos traballadores que o soliciten dentro dos dez días seguintes á súa incorporación ao traballo copia da acta debidamente dilixenciada polo organismo competente.

Artigo 16º.-Cláusula xeral sobre formación.

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

A formación profesional, en todas as súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa

validez, que coadruve a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo (emprego). E nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favoreza a competitividade das nosas empresas españolas no ámbito internacional; e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e profundización dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

-Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.

-Desenvolver e promover a aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ao dereito á formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.

-Propor e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programa que poida impartirse nos centros de formación de empresa, ou os que no futuro puideran constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolto por organismos competentes.

-Colaborar segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

-Coordinar e seguir o desenvolvemento de formacións en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas empresas, no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.

-Avaliar de maneira continuada todas as accións emprendidas, co fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e autorizar a definición dos obxectivos da formación profesional.

-Nesta perspectiva, as partes asinantes deste convenio consideran conveniente que as empresas desenvolvan, neste sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, avaliación), podéndose constituír en empresas de máis de 250 traballadores, comisións paritarias de estudo, sendo os seus obxectivos a avaliación e información sobre o proceso formativo da empresa.

Artigo 17º.-Traballadores en formación laboral.

As relacións laborais entre empresa e traballadores con contrato para a formación laboral rexeranse polas seguintes normas:

-Os menores de 16 anos non poderán ser contratados en ningunha empresa.

-Toda relación laboral con traballadores menores de 18 anos revestirá a forma legal de contrato para a formación laboral, salvo que o traballador dispoña de titulación profesional.

Artigo 18º.-Medidas de fomento do emprego e da contratación laboral.

O contrato de duración determinada da modalidade de eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 12/2001, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período máximo de 18 meses.

Dita duración máxima será aplicable tanto os novos contratos desta modalidade asinados a partir da entrada en vigor deste convenio como as prórrogas dos contratos de traballo vixentes antes da súa entrada en vigor.

Artigo 19º.-Fomento da contratación indefinida.

Durante a vixencia deste convenio a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada, acolleranse ao disposto na letra b), punto 2 da disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, en virtude da cal destes contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 20º.-Empresas de traballo temporal.

As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos das empresas de traballo temporal, exixirán a estas que garantan aos traballadores postos á súa disposición as condicións económicas e sociais establecidas neste convenio.

Capítulo IV

Retribucións do persoal

Artigo 21º.-Salario base.

O salario base por categoría especificase no anexo I do convenio (1ª columna).

Artigo 22º.-Complemento persoal por antigüidade.

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

Artigo 23º.-Gratificación de carencia de incentivos.

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

O dereito ao percibo desta gratificación perderase total ou parcialmente polas seguintes causas:

-O 25% da gratificación correspondente ao salario de un día por falta de puntualidade de ata 5 minutos. A reincidencia neste tipo de falta gravarase co 50%.

-O 75% da gratificación correspondente ao salario de un día por falta de puntualidade superior a 5 minutos e ata media hora.

-O 100% por máis de media hora, sen chegar ao día completo.

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

O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta de comezalo e as interrupcións inxustificadas consideraranse como faltas de puntualidade para estes efectos.

A gratificación de carencia de incentivos aboarase pola segunda columna da táboa salarial e por día efectivo de traballo. Para efectos de percepción da gratificación, o sábado entenderase como día efectivamente traballado.

Artigo 24º.-Traballo da muller.

Se a realización de tarefas consideradas tóxico-penosas, molestas ou insalubres afectaran á situación de embarazo ou maternidade, terán que ser excluídas para a muller.

Artigo 25º.-Gratificación de traballos especiais.

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

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

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

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

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

A falta de acordo entre empresa e traballadores respecto á cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, resolveraa a Inspección de Traballo, logo do informe do gabinete provincial de saúde laboral, ou calquera outro que se estime oportuno.

Artigo 26º.-Gratificación do xefe de equipo.

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

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes persoal de superior categoría á súa.

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

A gratificación que percibirá o xefe de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base da súa categoría profesional o nivel salarial, a menos que se tivera en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artigo 27º.-Gratificacións extraordinarias.

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

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

Artigo 28º.-Gratificación de nocturnidade.

Considerarase traballo nocturno ao comprendido entre as 22.00 e as 6.00 horas da mañá.

Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos e perigosos, lle corresponda.

Artigo 29º.-Horas extraordinarias.

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

Poderanse realizar horas extraordinarias motivadas por forza maior e as estruturais, entendendo estas últimas como as necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou as de carácter estrutural derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento. Todo iso sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. A realización destas horas notificarase mensualmente á autoridade laboral conxuntamente por empresa e comité ou delegados de persoal, se é o caso.

Tamén en relación ao obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estrito cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos

traballadores. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave para efectos do estatuto.

Artigo 30º.-Incapacidade temporal.

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

Igualmente o traballador terá dereito ao 100 por cento do seu salario en caso de hospitalización durante o tempo que dure calquera clase de IT.

Neste suposto de hospitalización inclúese o accidente in itinere.

Así mesmo, en caso de accidente fóra da xornada laboral, os traballadores terán dereito ao 100 por cento do seu salario mentres dure a hospitalización ata un máximo de 30 días.

No caso de IT, por enfermidade común, o traballador percibirá durante os tres primeiros días o 60% do seu salario na primeira baixa do ano.

Artigo 31º.-Roupa de traballo.

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

Capítulo V

Xornada de traballo e vacacións

Artigo 32º.-Xornada de traballo e horarios.

A xornada de traballo durante a vixencia deste convenio será de 40 horas semanais. A devandita xornada será en cómputo anual de 1.784 horas.

Para adaptar a xornada laboral efectiva ao mencionado cómputo anual, corresponden 6 días libres. Para estes efectos serán inhábiles no sector os días 24 e 31 de decembro. Os catro días restantes desfrutaranse de común acordo entre a empresa e o traballador. O traballador que a 23 de decembro non desfrutara dos días restantes terá como días libres o 27, 28, 29 e 30. Se xa gozara de parte deles os restantes lle corresponderán desde o 27 ata esgotalos.

Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos os tempos horarios empregados nas xornadas continuadas como descanso ou outras interrupcións cando por normativa legal ou acordo entre as partes ou pola propia organización se entendan integradas na xornada diaria de traballo. Para este respecto establécese un período mínimo de 15 minutos.

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

Artigo 33º.-Vacacións.

As vacacións consistirán no desfrute de 30 días naturais. O salario que se percibirá durante as mesmas será igual ao dunha nómina normal do mes. Desfrutaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo e agosto, confeccionando o calendario nos tres primeiros meses do ano, antes do 31 de marzo. O traballador deberá coñecer en todo caso este calendario con dous meses de antelación á data do seu desfrute.

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

Capítulo VI

Gastos de locomoción, mantenza e estadía

Artigo 34º.-Desprazamentos.

Enténdese por desprazamento o destino temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo. As empresas poderán desprazar os seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

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

-Representantes legais dos traballadores.

-Diminuídos físicos e psíquicos.

Cando o desprazamento teña unha duración superior a tres meses que obriguen o traballador a pernoitar fóra do seu domicilio, deberá avisalo por escrito con, polo menos, 5 días laborables de antelación.

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

Nos supostos de non chegar a acordo nesta materia, aplicarase o disposto no artigo 40.4º do Estatuto dos traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborables de estadia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen computar

como tales os de viaxe; os gastos serán por conta do empresario.

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

Nos supostos de desprazamentos xerarase o dereito, ademais de á totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñera percibindo, ás axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

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

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

Artigo 35º.-Traslados.

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

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

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

Neste suposto devengarase os gastos de viaxe do traballador e da súa familia, os gastos de traslado de mobles e enxoval.

Artigo 36º.-Desprazamentos e axudas de custo.

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

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

O importe da axuda de custo completa será de 25,03 euros, e o da media axuda de custo de 11,92 euros. Tamén se poderá establecer no lugar das axudas de custo anteriores o sistema de gastos para xustificar.

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

Capítulo VII

Prestacións especiais

Artigo 37º.-Premio de compensación por antigüidade.

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

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

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

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

Artigo 38º.-Seguro colectivo.

As empresas deberán concertar con primas íntegras ao seu cargo unha póliza de seguros que cubra as seguintes indemnizacións:

-Morte por accidente laboral ou común, ou enfermidade profesional: 27.045,54 euros.

-Invalidez permanente absoluta para todo traballo, invalidez permanente total e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou común ou enfermidade profesional: 27.045,54 euros.

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

Capítulo VIII

Permisos, licenzas e dereitos sindicais

Artigo 39º.-Permisos e licenzas.

-No caso de matrimonio do traballador/a 15 días.

-Por parto de esposa, 4 días.

-Por parto de muller traballadora, segundo lexislación vixente.

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

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

-Por morte de tíos políticos, 1 día.

-Por exames, o tempo necesario con xustificación.

-Por consulta médica, o tempo necesario con xustificación.

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

-O traballador/a que teña ao seu cargo algún diminuído físico ou psíquico, terá dereito a unha redución da xornada de alomenos un tercio coa correspondente redución salarial.

Artigo 40º.-Competencias do comité de empresa e delegados de persoal.

O comité de empresa terá as seguintes competencias segundo o disposto no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

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

2. Coñecer o balance, as contas de resultados, a memoria e en caso de que a empresa revista a forma xurídica de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións que a estes.

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

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

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

c) Plans de formación profesional na empresa.

d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.

e) Estudo de tempos, establecementos de primas ou incentivos ou valoración de postos de traballo.

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

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

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

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

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

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

10. Informar os seus representados de todo o estipulado neste convenio.

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

Artigo 41º.-Candidatos ás eleccións sindicais.

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

Capítulo IX

Saúde laboral e condicións de traballo

Artigo 42º.-Plan de prevención.

Todo centro de traballo dotarase dun plan de prevención con vixencia anual ou plurianual, así como dos servizos técnicos necesarios en función das características dos riscos laborais presentes no centro, para a súa realización.

As representacións legais dos traballadores e das organizacións asinantes participarán na súa elaboración, seguimento e avaliación.

Este plano supón:

-A elaboración de mapas de risco.

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

-A fixación de obxectivos preventivos.

- A determinación de recursos humanos e económicos para levalo a cabo.
- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Un plan complementario de formación dos traballadores e os seus representantes.
- No caso de centros de traballo moi pequenos, este plano poderá establecerse para varios centros pertencentes a empresas ou sectores de actividades

similares; neste caso participarán as centrais sindicais asinantes.

Artigo 43º.-Comités de saúde, seguridade e condicións de traballo.

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

Artigo 44º.-Avaliacións ambientais.

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

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

Artigo 45º.-Comité de seguridade e hixiene no traballo.

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

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

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

O comité será elixido por todos os traballadores do cadro de persoal.

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

Capítulo X

Código de conduta

Artigo 46º.-Código de conduta.

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

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

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

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

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

Artigo 47º.-Graduación das faltas.

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

Artigo 48º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

Artigo 49º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.

2. A inasistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara o relevo dun compañeiro/a ou se como consecuencia da inasistencia se ocasionara prexuízo dalgunha consideración á empresa.
3. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando un prexuízo ao desenvolvemento laboral.
5. Á desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de que se dependa organicamente no exercicio regular das funcións, sempre que isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
6. A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.
7. Suplantar a outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.
8. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a súa boa marcha, sempre que diso non derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
9. A realización sen previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, incluso fóra da xornada de traballo.
10. A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou a dignidade das persoas.
12. A embriaguez, o consumo de drogas non habituais, se repercute negativamente no traballo ou constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores no traballo.

Artigo 50º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.
2. A inasistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
4. A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando encontrándose de baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

5. Ó abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros do traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
6. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
7. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
8. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
9. Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como os seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.
10. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.
11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/ras de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade.
12. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

Artigo 51º.-Réxime de sancións.

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

- a) Por faltas leves: amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.
- c) Por faltas moi graves.
 - Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.
 - Despedimento.

Artigo 52º.-Prescrición.

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

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

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

Capítulo XI

Disposicións varias

Artigo 53º.-Excedencias.

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

Artigo 54º.-Seccións sindicais.

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

Artigo 55°.-Revisión médica.

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

Artigo 56°.-Liquidacións.

Todo traballador, ao cesar na empresa, poderá someter o recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do comité de empresa ou delegado de persoal e, no seu defecto, á do sindicato a que estea afiliado.

Artigo 57°.-Comisión mixta paritaria.

A comisión mixta paritaria estará integrada por seis representantes dos traballadores e seis representante dos empresarios, os cales designarán entre si dous secretarios.

Cada parte poderá designar asesores permanentes ou ocasionais.

1. Funcións de intermediación:

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

Tamén poderá delegar as súas funcións en comisións provinciais ou locais dentro do mesmo ámbito do convenio.

A comisión deberá mediar, conciliar ou arbitrar coñecendo e dando solución a cantas cuestións e conflitos colectivos lles sexan sometidos ás partes.

As cuestións e conflitos serán presentados á comisión paritaria a través das súas organizacións empresariais e sindicais asinantes do convenio. Os conflitos colectivos, o intento de solución das diverxencias laborais a través da comisión paritaria, terá carácter preferente sobre calquera outro procedemento, constituíndo trámite preceptivo, previo e inescusable para o acceso á vía xurisdiccional nos conflitos que xurdan, directa ou indirectamente con ocasión da interpretación ou aplicación do convenio colectivo.

2. Funcións de vixilancia.

As empresas están obrigadas a facilitar aquela información que, a solicitude de polo menos o vinte e cinco por cento dos membros da comisión paritaria, se lles requira sobre os seguintes aspectos:

-Cumprimento das disposicións deste convenio nas pequenas empresas.

-Subcontratación.

-Economía somerxida.

Artigo 58°.-Compensación e absorción.

As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorbidas con calquera outra mellora voluntaria ou por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte o contrario. Todo iso segundo o disposto na Orde ministerial do 22-11-1973, no seu artigo 10.2º, que desenvolve o Decreto 2380/1973, sobre ordenación do salario.

Garantía ad personam: as retribucións salariais totais que á sinatura deste convenio teñan estable

cidas as empresas afectadas por el, serán respectadas na súa totalidade.

Disposicións transitorias

Primeira.-O aumento deste convenio para o 2004 será dun 3,5% en todos os conceptos retributivos a 31-12-2003 (salario base e gratificación de carencia de incentivos), quedan exceptuadas as axudas de custo que xa quedaron fixadas anteriormente. No ano 2005 o incremento será do IPC real do

2004+0,75%. Constatado o IPC, as partes reuniranse para actualizar os salarios, as axudas de custo e fixar o calendario laboral.

Segunda.-Os atrasos derivados deste convenio serán aboados na nómina do mes seguinte á súa publicación.

Terceira.-Este convenio é asinado pola Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (Atave), a Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (Acauto) e a Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (Instalectro) e a Asociación de Industria de Metal da Provincia de Ourense. Pola parte sindical, as centrais UGT e CC.OO. con capacidade e lexitimidade suficiente de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

Cuarta.-Ascensos.

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

Quinta.-Ambas as partes asinantes deste convenio comprométense a elaborar durante a súa vixencia un plan de actuación de cara á formación dos traballadores, consistente fundamentalmente en facer un estudo da realidade do sector en canto ás súas necesidades, mellora da produtividade, cursos de formación, áreas que comprenderá, reciclaxe, tecnoloxía punta e todos aqueles aspectos que eleven a cualificación técnica tanto dos traballadores como das empresas.

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

Sétima.-A comisión paritaria deste convenio comprometerase, a partir do 20 de xaneiro do ano 2005, a reunirse co fin de tratar o artigo referente ao tema da antigüidade e outros asuntos de interese para as partes.

ANEXO

Táboa salarial 2004

Grupos e categorías profesionais	Salario base	Gratif. carencia de incentivos
* Persoal obreiro		
Peón	22,44	5,88
Lavador-engraxador	22,44	5,88
Especialista	22,48	6,17
Oficial de 3ª	22,53	6,39
Oficial de 2ª	22,53	6,79
Oficial de 1ª	22,55	7,78
Oficial de 1ª montador	22,55	8,34
Traballador menor de 18 anos	13,41	3,38

* Persoal subalterno		
Almaceneiro	22,44	5,88
Probador	22,57	6,79
Listeiro	22,53	6,39
Recepcionista	22,44	5,88
Pesador de básculas	22,44	5,88
Vixilante	22,44	5,88
Ordenanza	22,44	5,88
Porteiro	22,44	5,88
Conserxe	22,44	5,88
Chofer turismo	22,53	6,79
Chofer camión	22,55	7,82
Dependente auxiliar maior 25 anos	22,53	6,39
Dependente principal maior 25 anos	22,53	6,39
Telefonista	22,57	6,39
* Persoal técnico		
Mestre taller	28,16	8,41
Xefe taller	28,16	9,87
Contramestre	28,16	8,41
Encargado	28,16	8,41
Titulado medio	28,16	9,87
Titulado superior	29,49	10,39
Delineante proxectista	25,59	9,87
Delineante de 1ª	25,53	7,76
Delineante de 2ª	22,55	7,78
Calcador reprodutor	22,53	6,39
Técnico de laboratorio	25,59	8,41
Analista	25,59	8,41
* Persoal administrativo		
Auxiliar administrativo	22,53	6,39
Oficial administrativo de 1ª	22,55	7,78
Oficial administrativo de 2ª	22,53	6,79
Xefe administrativo de 1ª	22,55	8,34
Xefe administrativo de 2ª	22,55	7,82
Caixeiro	22,53	6,79
Xefe de almacén	22,55	7,82
Xefe de contabilidade	22,55	8,34
Viaxante e vendedor	22,53	6,39

Xefe de laboratorio	28,16	9,87
ATS	28,16	9,87