

## **Convenio colectivo de ámbito provincial para a empresa Neg Micon Eólica, S.A. (Ano 2004)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Ámbitos de aplicación

##### Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo regula as relacións e condicións de traballo entre a empresa Neg Micon Eólica, S.A. e o seu persoal do centro de traballo de Chavín (Viveiro), e polígono do Ceao (Lugo).

##### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Afecta este convenio a todos os traballadores da empresa que prestan o seus servizos no centro de traballo de Chavín (Viveiro), e polígono do Ceao (Lugo), así como os que ingresen nestes con posterioridade.

##### Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio subscríbese desde o día 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004, con independencia da súa publicación no BOP ou Diario Oficial de Galicia.

##### Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

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

##### Artigo 5º.-Convenio siderometal Lugo.

As condicións reflectidas neste convenio nunca poderán ser inferiores ás recollidas no convenio provincial de siderometal de Lugo vixente en cada momento. En caso de pactarse, neste último, algunha mellora que supere as recollidas neste convenio, con independencia da vixencia, aplicarase desde e polo tempo que a mellora subsista e non sexa superada por convenio ou acordo entre as partes.

##### Artigo 6º.-Garantías persoais.

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

##### Artigo 7º.-Comisión de interpretación e vixilancia.

Co obxecto de velar polo cumprimento do convenio nos termos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación créase a presente comisión, composta por dous representantes dos/as traballadores/as e dous representantes da empresa.

As partes negociadoras comprométese a recorrer ao AGA cando as negociacións se encontren bloqueadas e transcorresen seis meses desde o seu comezo sen lograr un acordo definitivo. Tamén no referente a conflitos individuais aos procedementos de conciliación, mediación e arbitraje recollidos no AGA.

##### Artigo 8º.-Denuncia.

O convenio considerarase denunciado automaticamente ao remate da súa vixencia, acordando as partes xuntarse no prazo de dous meses para iniciar as negociacións.

### Capítulo II

#### Tempo de traballo

##### Artigo 9º.-Xornada laboral.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 18, do 27 de xaneiro de 2005.

A xornada laboral será de 1.779 horas para o 2004, en todo caso non será maior que a que figure no convenio laboral do sector siderometal da provincia de Lugo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media, respectando en cómputo anual a xornada máxima antes indicada.

Horario produción:

Xornada intensiva:

Das 7.00 ás 15.00 horas.

Quendas:

Mañá: das 6.00 ás 14.00 horas.

Tarde: das 14.00 ás 22.00 horas.

Horario administración, QSE e almacén:

De luns a xoves:

Das 8.00 ás 13.00 horas.

Das 14.30 ás 17.30 horas.

Horario almacén Lugo:

De luns a venres:

Das 9.00 ás 13.00 horas.

Das 14.30 ás 18.30 horas.

Artigo 10º.-Descanso dentro do horario laboral.

A xornada laboral en réxime de quendas e, xornada intensiva, cunha duración de máis de 6 horas continuadas, desfrutará dun descanso de 20 minutos, considerado como tempo efectivo de traballo, non recuperable.

Así mesmo, aplicará o mesmo descanso na xornada partida, considerado como tempo efectivo de traballo, non recuperable.

Artigo 11º.-Vacacións.

Para o persoal que permanecese de alta na empresa durante todo o ano, as vacacións serán de 22 días laborais e estarán expostas, para coñecemento dos traballadores, dentro do 1º trimestre de cada ano. Tanto por proposición da empresa como do/s traballador/es, poderase modificar o desfrute establecido, por acordo das partes interesadas.

O período de desfrute, preferentemente, será entre xuño e setembro, ambos inclusive. Para traballadores que estean de alta na empresa por un período inferior ao ano, farase un cálculo proporcional aos días naturais que estean de alta na empresa. Nos períodos vacacionais, o salario incluirá: salario base, complemento de compensación, complemento de asistencia e complemento de transporte.

Artigo 12º.-Permisos retribuídos.

Avisando coa debida antelación, o traballador terá dereito a permisos retribuídos polas seguintes causas:

a) Falecemento do cónxuxe, fillos ou pais do traballador, cinco (5) días naturais e seis (6) días se ocorre fóra da provincia.

b) Por falecemento de avós, avós políticos, netos, pais políticos, fillos políticos, irmáns, irmáns políticos, tres (3) días naturais e, cinco (5) días se ocorre fóra da provincia. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito.

c) Tres (3) días naturais en caso de enfermidade grave do pai, avó, fillos e cónxuxe, declarada polo médico que o asista. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de cinco (5) días. Prevese a mesma licenza para os casos de parellas de feito

d) Un (1) días en caso de matrimonio de fillos ou irmáns. Cando fose fóra da provincia, terase dereito a un (1) día máis.

e) Quince (15) días naturais en caso de matrimonio do traballador/a e catro (4) días naturais por nacemento de fillo. Neste último caso, cando o traballador necesite facer un desprazamento, o prazo será de cinco (5) días.

f) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co de traballo, prescriba a dita consulta o facultativo de medicina xeral, debendo presentar o traballador ao empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos casos de asistencia a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do traballo, ata un límite de dezaseis (16) horas anuais.

h) Un (1) día laborable polo cambio de domicilio habitual, debendo ser este debidamente xustificado.

i) En caso de cumprimento de deberes públicos de carácter inescusable e persoal, polo tempo indispensable para o cumprimento de tales deberes, percibindo todos os conceptos, mesmo o complemento de asistencia.

En todo caso os traballadores terán dereito ás licenzas e permisos previstos no Estatuto dos traballadores hoxe en vigor.

Artigo 13º.-Permisos non retribuídos, redución da xornada e excedencias.

1. Por asuntos propios, os traballadores poderán coller dous días de permiso non retribuído anualmente, este permiso deberá ser aceptado e comunicado á empresa cunha anticipación, cando menos, de 24 horas.

2. Tamén terán dereito aqueles traballadores que o soliciten, previa comunicación á empresa, a quince (15) días de licenza sen soldo por enfermidade ou defunción de familiares de liña directa ascendente ou descendente sen limitación ou colaterais ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

13.1. Redución da xornada por motivos familiares.

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

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

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

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

Na aplicación do artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un eivado 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 terzo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución da xornada contemplada neste parágrafo constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a seguir do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o disfrute deste permiso observárase o previsto no número 6º do artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

### 13.2. Excedencias.

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

A dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para estes efectos de anti

güidade e o traballador terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, e deberá ser convocada a súa participación polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

O reingreso deberá ser solicitado un mes antes de reincorporarse ao seu posto de traballo.

## Capítulo III

Percepcións económicas.

Concepto e estrutura

Artigo 14º.-Salarios.

1. Os salarios que percibirá o persoal afectado por este convenio son os recollidos nas táboas que se xuntan como anexos. O salario bruto anual mínimo para as categorías aquí reflectidas recollen os conceptos retributivos seguintes:

-Salario base.

-Complemento asistencia.

-Complemento compensación.

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

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

Artigo 15.-Táboas salariais.

Para o ano 2004, despois de facer os incrementos pactados, os salarios son os que constan no anexo I.

Artigo 16.-Revisión salarial.

Finalizado o exercicio 2004, procederase a unha revisión salarial consistente en aplicar a diferenza positiva entre o incremento pactado e os parámetros dos índices dos prezos do consumo (IPC) en que este supere o 3,5% ata o 31 de decembro de 2004.

A revisión salarial aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2005.

Artigo 17.- Pagamento do salario.

Todas as percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte ao seu devengo. Aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos, a contía destes anticipos non será superior ao 80% das cantidades devengadas.

Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio asumen expresamente o criterio de redución das horas extraordinarias ao nivel máis baixo que resulte compatible co adecuado aproveitamento dos recursos industriais da empresa, tendo a consideración de estruturais dentro dos límites que fixa o Estatuto dos traballadores, así como cando resulten necesarias para facer posible o cumprimento de compromisos e necesidades operativas que non puidesen ser planificadas con anterioridade, e coa observancia dos requisitos establecidos na lexislación vixente. Por este motivo considérase conveniente substituír as horas extraordinarias por novas contratacións, cando o volume e motivo destas sexa recorrente.

18.1. Clasificación das horas extraordinarias:

a) Forza maior.-Son as exixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou outros análogos que puidesen producir evidentes e graves prexuízos tanto á empresa coma a terceiros, así como para previr os riscos de perda de materias primas.

b) Períodos punta imprevisibles.-Son as necesarias para previr un grave quebranto á actividade cando esta fose imprevisible e a súa constatación sexa evidente, tales como: ausencias imprevistas, posta en marcha ou paradas, cambios de quenda ou outras análogas. Manterase a realización desta modalidade cando non sexa posible, para a súa substitución, a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

As horas extraordinarias pola súa natureza son voluntarias, exceptuando aquelas que, polo feito de non se realizaren se cause á empresa graves prexuízos ou impida a continuidade da produción e as dos demais supostos de forza maior.

18.2. Retribución das horas extraordinarias

Tomarase como base de cálculo o valor da hora ordinaria, a cal será multiplicada por un coeficiente de maioración en función da clasificación seguinte:

-Horas extraordinarias realizadas en días laborais (as 2 primeiras):

Coeficiente = 1,40 fórmula de cálculo H.E. = V.H.O. X 1,40.

-Horas extraordinarias realizadas en días laborais (as seguintes ás 2 primeiras):

Coeficiente= 1,60 fórmula de cálculo H.E. = V.H.O. X 1,60.

-Horas extraordinarias realizadas en horario nocturno e en días festivos:

Coeficiente= 1,60 fórmula de cálculo H.E. = V.H.O. X 1,60.

- Horas extraordinarias realizadas en nocturnos festivos:

Coeficiente = 1,75 fórmula de cálculo H.E. = V.H.E. X 1,75.

H.E. (hora extra).

X.L.A. (xornada laboral anual).

S.B.A.\*= salario bruto anual mínimo cos conceptos retributivos seguintes: salario base, complemento asistencia, complemento compensación así como as pagas extraordinarias.

Fórmula de cálculo do valor hora ordinaria (S.B.A./ X.L.A.).

Artigo 19º.-Complemento transporte.

Será de 50 euros/mes.

Artigo 20º.-Complemento de quendas.

O complemento por traballar a quendas (mañá ou tarde) é o resultado de aplicarlle o 20% sobre o salario base, en ningún caso poderá ser inferior a 4,20 euros por día e quenda de mañá ou tarde.

Artigo 21º.-Complemento por IT.

En caso de IT derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa cubrirá ata o 100% da base reguladora, entendido desde o primeiro día que se dean estes casos de incapacidade.

En caso de IT derivada de accidente non laboral ou enfermidade común, a paga da base reguladora quedará cuberta como segue:

Do día 1 ao día 21: 60% da base reguladora.

Do día 22 ao día 90: 90% da base reguladora.

Do día 91 en diante: 100% da base reguladora.

Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaranse anualmente dúas gratificacións extraordinarias que se farán efectivas nas primeiras quincenas do mes de xullo e do mes de decembro, consistentes en 30 días de salario base máis o complemento persoal (convenio siderometal Lugo).

Artigo 23º.-Préstamos.

Para préstamos a traballadores, a empresa crea o seguinte marco, aplicable a traballadores con contrato indefinido, logo de solicitude e logo de acordo de concesión entre traballador e empresa:

Contía do préstamo por traballador: un máximo de 3 mensualidades, con base no soldo bruto anual.

Prazo máximo devolución: 12 mensualidades.

Período sen dereito a préstamo: 6 meses desde a última devolución dun préstamo anterior.

#### Capítulo IV

##### Disposicións varias

Artigo 24º.-Seguro colectivo.

En caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, terá unha indemnización de 30.100 euros.

Artigo 25º.-Desprazamentos.

Nos casos de que a empresa desexa realizar algún desprazamento superior a tres meses que obrigue o traballador a pernoitar fóra do seu domicilio deberá avisar previamente o/s afectado/s con, polo menos, cinco días laborais de antelación. Tamen se lle notificará aos representantes dos traballadores.

En calquera caso, os avisos previos deberán realizarse por escrito.

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

No suposto de non se chegar a acordo nesta materia, os traballadores terán dereito a un mínimo de 4 días laborais de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento ou tempo proporcional ao desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, os gastos correrán a cargo do empresario. A compensación destes 4 días ou parte proporcional, farase efectiva como máis tarde nun período de 4 meses desde o inicio do desprazamento.

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

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

Se por necesidade ou conveniencia da empresa o traballador tivese que se desprazar 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 tivese que se iniciar a viaxe antes de dar comezo a súa xornada ou se como consecuencia do regreso ao seu punto de partida, este se producirse unha vez superada a hora oficial de remate da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso da xornada como horas extras.

## Capítulo V

### Seguridade e saúde laboral

Artigo 26º.-Comité de seguridade e saúde.

1. O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2. O comité estará formado polos delegados de prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao de delegados de prevención, da outra.

Nas xuntanzas do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición á que se refire o parágrafo anterior. Nas mesmas condicións poderán participar traballadores da empresa que contan cunha especial cualificación ou información respecto de concretas cuestións que se debatan neste órgano e técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o solicite algunha das representacións no comité.

3. O comité de seguridade e saúde reunirse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións deste. O comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

#### 26.1. Capacidade diminuída.

Todos aqueles traballadores 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 postos máis aptos na empresa en relación ás súas condicións, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

### Capítulo VI

#### Dereitos sindicais

Artigo 27º.-Delegados de persoal e membros do comité de empresa.

Os delegados de persoal ou membros de comité de empresa terán un crédito horario mensual de 16 horas cada un.

Os membros do comité de empresa ou delegados de persoal terán dereito á cesión das horas retribuídas como crédito horario de que dispoñen para o exercicio das súas funcións, nun ou varios destes, sen superar o máximo de 32 horas por persoa e mes.

Artigo 28º.-Seccións sindicais.

1. Os traballadores afiliados a un sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo:

a) Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos do sindicato.

b) Realizar xuntanzas, após notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal na empresa.

c) Recibir a información que lle remita o seu sindicato.

2. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos na empresa e dos que teñan representación nos comités de empresa ou contén con delegados de persoal terán os seguintes dereitos:

a) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá ao seu dispor un taboleiro de anuncios que se deberá situar

no centro de traballo e en lugar onde se garanta un axeitado acceso a este dos traballadores.

b) Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa poña ao dispor do comité de empresa, estando obrigados os delegados sindicais a gardar segredo profesional naquelas materias en que legalmente proceda.

c) A asistir ás xuntanzas dos comités de empresa e dos órganos internos da empresa en materia de seguridade e hixiene, con voz, pero sen voto.

d) Ser escoitados pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados ao seu sindicato en particular e, especialmente, nos despedimentos e sancións destes últimos.

#### Disposición adicional

Única.-Normativa supletoria.

No non contemplado neste convenio colectivo observarase o disposto no convenio de siderometal de Lugo, ordenanza laboral de siderometal e demais lexislación aplicable.

**ANEXO I****Táboa salarial 2004 Neg Micon Eólica, S.A.**

<b>Pos.</b>	<b>Gr. prof.</b>	<b>Categoría Negmesa</b>	<b>Equivalente siderometal Lugo/acordo marco</b>	<b>SBA 204</b>
1	2	Xefe de proceso		15.000,00
2	3	Supervisor	Xefe de taller	13.870,00
3	5	Axudante proceso-1ª	Of. advo. 1ª	12.940,00
4	6	Axudante proceso-2ª	Auxiliar advo.	11.850,00
5	6	Axudante proceso-3ª	Auxiliar	11.645,00
6	5	Contable	Of. advo. 1ª	12.940,00
7	6	Administrativo	Aux. advo.	11.850,00
8	6	Secretaria	Telefonista	12.380,00
9	4	Tradutora	Técnico advo.	13.400,00

10	5	Instalador mec. e eléc. of. 1ª	Profesional oficio 1ª	12.940,00
11	5	Instalador mec. e eléc. of. 2ª	Profesional oficio 2ª	12.380,00
12	6	Instalador mec. e eléc. of. 3ª	Profesional oficio 3ª	11.850,00
13	5	Operario mto. of. 1ª	Profesional oficio 1ª	12.940,00
14	5	Operario mto. of. 2ª	Profesional oficio 2ª	12.380,00
15	6	Operario mto. of. 3ª	Profesional oficio 3ª	11.850,00
16	7	Operario mto. peón	Peón	11.645,00
17	6	Almaceneiro of. 1ª	Almaceneiro	12.380,00
18	6	Almaceneiro of. 2ª	Mozo espec. almacén	11.850,00

19	6	Almaceneiro of. 3 <sup>a</sup>	Auxiliar	11.645,00

S.B.A.\*= salario bruto anual mínimo para as categorías aquí reflectidas en que se recollen os conceptos retributivos seguintes: salario base, complemento asistencia e complemento compensación.

Aplicando a días laborais, incluídos sábados.

\* Desprazamentos a parque: (aplicado o incremento do 3,50%).

Horas parque normais: 3,20 euros ate un máximo de 8 horas por día e traballador. O tempo a considerar é desde a saída da fábrica ata o regreso a fábrica, excluindo 1,5 horas para a comida se é un día completo.

O aloxamento (xantar por conta do traballador), se fose necesario, será por conta da empresa. O coche será por conta da empresa ou ben pagarase os quilómetros ao prezo de 0,18 euros.