

III Convenio colectivo da empresa Aludec Ibérica, S.A. (Anos 2005-2007)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo de ámbito empresarial, que é obxecto de subscripción entre a representación da empresa Aludec Ibérica, S.A. e a representación dos traballadores, regula as relacións laborais dos traballadores que actualmente e no futuro presten os seus servizos para esta empresa por contrato laboral con esta subscrito, e no centro de traballo que a empresa Aludec Ibérica, S.A. ten en actividade na cidade de Vigo, provincia de Pontevedra.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia do convenio.

1. A vixencia temporal deste convenio colectivo será desde o día da súa publicación no boletín oficial correspondente e, en todo caso, a partir dun prazo de quince días desde a súa sinatura. A súa duración será ata o día trinta e un de decembro do ano 2007 (31-12-2007).

2. Os efectos económicos deste convenio retrotraeranse ao día un de xaneiro do ano dous mil cinco, salvo naqueles conceptos que se dispoña outra cosa.

En consecuencia, este convenio manterá a súa vixencia durante os anos 2005, 2006 e 2007.

3. De conformidade coa lexislación vixente, expresamente páctase que este convenio non precisa denuncia previa para o cesamento da súa vixencia o día 31 de decembro do ano 2007, comprometéndose ambas partes a comezar os trámites de negociación para un novo convenio cando menos con tres meses de antelación á dita data.

Artigo 3º.-Vinculación á totalidade.

As condicións laborais, económicas e de toda orde pactadas neste convenio, forman un todo orgánico e indivisible, e para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artigo 4º.-Garantías persoais.

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

Artigo 5º.-Organización do traballo.

1. Correspóndelle á dirección da empresa, como unha facultade e responsabilidade inherente a ela, a dirección, organización e control do traballo, respectándose en todo momento o establecido na lexislación vixente e neste convenio colectivo. Ao comité de empresa -en adiante, os representantes do persoal- correspóndelles a función de presentar ante a dirección da empresa os informes e propostas que estimen oportunos.

2. Os representantes do persoal serán informados pola dirección da empresa das decisións relevantes que esta adopte en materia de organización do traballo, de conformidade coas facultades e competencias que a lei atribúe aos ditos representantes nesta materia.

3. A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais, para o que se manterá unha aptitude activa e responsable entre as partes, dirección e traballadores.

Artigo 6º.-Ingresos na empresa.

1. O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais xerais sobre colocación e ás especiais para traballadores maiores de corenta e cinco anos, discapacitados, etc.

¹ Publicado no DOG núm. 112, do 13 de xuño de 2005.

2. A empresa comunicarlles aos representantes dos traballadores o posto ou postos de traballo que se vaian cubrir, condicións que deben reunir os aspirantes, probas de selección e documentación que vaian achegar os aspirantes. Os representantes dos traballadores poderán emitir informes ao respecto e velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola non discriminación da muller no ingreso no cadro de persoal.

3. Terá dereito preferente ao ingreso, en igualdade de méritos, quen desempeñase ou desempeñe funcións na empresa con carácter eventual en calquera das súas modalidades. Terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

Artigo 7º.-Período de proba.

1. O ingreso dos traballadores considerarase feito a título de proba, cuxo período será variable segundo a índole dos postos que se vaian cubrir e que, en ningún caso, poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

- Grupos profesionais 8 e 7, seis meses.
- Grupos profesionais 6 e 5, catro meses.
- Grupos profesionais 4 e 3, tres meses.
- Grupos profesionais 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

2. O período de proba haberá de constar por escrito e durante este a empresa e o traballador poderán

resolver libremente o contrato sen prazo de aviso previo e sen dereito a indemnización ningunha.

3. Cando o traballador que se encontre realizando o período de proba non o supere, a dirección da empresa virá obrigada a comunicarllo aos representantes dos traballadores.

4. Transcorrido o período de proba, o traballador ingresará no cadro de persoal con todos os dereitos inherentes ao seu contrato e ao convenio colectivo. A situación de incapacidade temporal interromperá o cómputo deste período, que se restablecerá a partir da data da incorporación efectiva ao traballo.

5. Os cursos de capacitación dados pola empresa serán considerados para todos os efectos como tempo do período de proba.

Artigo 8º.-Contratación.

1. Os traballadores clasifícanse en: fixos, contratados por tempo determinado, eventuais, interinos e contratados a tempo parcial, para a formación e en prácticas. Así mesmo, poderá celebrarse calquera tipo de contrato de traballo cuxa modalidade estea recollida na lexislación laboral vixente en cada momento. As relacións laborais serán prioritariamente de carácter indefinido.

2. Os traballadores contratados por tempo determinado e a tempo parcial terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que os demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do seu contrato.

3. Contratos en prácticas e para a formación: conforme a lexislación en cada momento vixente, poderán subscribirse contratos en prácticas e para a formación, dirixidos a favorecer o adestramento profesional e formación do traballador contratado.

4. Contratos de obra ou servizo: co fin de potenciar a utilización das modalidades de contratación previstas pola lei, e reducir no posible a utilización de formas de contratación

externas ás empresas, particularmente as empresas de traballo temporal, a empresa poderá facer uso do contrato de obra ou servizo determinado recollido no artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores. O dito contrato poderá cubrir todas aquelas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que representan, que limitados no tempo e cuxa duración poida preverse, estean directa ou colateralmente relacionados co proceso produtivo da empresa. A empresa informará os representantes dos traballadores dos contratos desta natureza subscritos e da causa destes, especificando o número de traballadores afectados, grupo profesional que se vaia asignar e duración prevista. A presente inclusión neste convenio non poderá entenderse en ningún caso como unha limitación á modalidade contractual prevista no referido artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores.

5. Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou

exceso de pedidos, poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

6. Para os efectos de reducir no posible a contratación por medio de empresas de traballo temporal, a empresa asume o compromiso de reducir durante a vixencia deste convenio esta forma de contratación, de modo que ao termo da vixencia deste convenio a porcentaxe de traballadores contratados por medio de ETT non supere o 15 por 100 do total do cadro de persoal -computándose como cadro de persoal da empresa aos traballadores con relación laboral directa, ben con contrato indefinido ben con calquera outra modalidade de contrato de traballo (duración determinada, eventuais, contratos formativos, etc.).

Artigo 9º.-Pluriemprego.

1. As partes asinantes deste convenio estiman conveniente contribuír a erradicar o pluriemprego como regra xeral.

2. Para estes efectos a empresa comprométese a non contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa e non a tempo parcial, salvo circunstancias excepcionais das que, se é o caso, se habrá de informar aos representantes dos traballadores e obterse a aprobación por parte destes. Así mesmo, para o seu control, a empresa dará a coñecer aos representantes de persoal os documentos de cotización á Seguridade Social.

Artigo 10º.-Cesamentos voluntarios.

1. Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

Grupo profesional 7 e 8: dous meses.

Grupo profesional 4, 5 e 6: un mes.

Grupo profesional 1, 2 e 3: quince días.

2. O incumprimento por parte do traballador da obriga de avisar previamente coa indicada antelación, dará dereito á empresa a descontar da liquidación deste o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso previo. Así mesmo, se o traballador cumpre coa súa obriga de avisar previamente, a empresa virá obrigada a liquidar, ao finalizar o prazo de aviso previo, os conceptos fixos que poidan ser calculados en tal momento. O incumprimento desta obriga imputable á empresa levará aparelado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe dun día por cada día de atraso na liquidación, co límite de días do aviso previo. Non existirá esta obriga, e por conseguinte non nace este dereito se o traballador non avisou con antelación coa antelación debida.

Artigo 11º.-Clasificación profesional.

1. Os traballadores da empresa, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican posteriormente, serán clasificados en grupos profesionais.

2. Para os efectos de obter unha máis razoable estrutura produtiva, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que corresponda a cada traballador, os postos de traballo e tarefas axustaranse aos grupos profesionais que se sinalan a continuación:

Grupo profesional 1. Establécese este grupo profesional respecto daqueles traballadores que realizan traballos segundo instrucións concretas, claramente establecidas, con alto grao de dependencia, xeralmente de índole física e atención simple, con nivel de formación elemental, pero que reúnen a unha experiencia e antigüidade na empresa.

Grupo profesional 2. Traballadores que executan funcións que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso e concreto, con alto grao de supervisión, que normalmente exigen a certos coñecementos profesionais e/ou experiencia no posto.

Grupo profesional 3. Traballadores que realizan funcións consistentes na execución de operacións que, aínda cando se realicen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e cuxa responsabilidade está cando menos limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Grupo profesional 4. Traballadores que realizan funcións de execución autónoma que exixan, habitualmente, iniciativa e razoamento, comportando a responsabilidade destas, sen prexuízo da súa supervisión por mandos superiores, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores baixo cuxa coordinación actúen.

Grupo profesional 5. Traballadores que realizan funcións de integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores.

Grupo profesional 6. Traballadores que realizan funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores, incluíndo a realización de tarefas complexas, pero homoxéneas que, aínda sen implicar mando, exixe un alto contido intelectual, así como aquelas que consisten en establecer ou desenvolver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Grupo profesional 7. Inclúe as funcións que consisten na realización de actividades complexas, con obxectivos definidos e con alto grao de esixencia nos factores de autonomía e responsabilidade, dirixen normalmente un conxunto de funcións que comportan unha actividade técnica ou profesional especializada.

Grupo profesional 8. Inclúense neste grupo aqueles postos que requiren un alto nivel de autonomía,

coñecementos profesionais e responsabilidades, que se exercen sobre un ou varios sectores da empresa, partindo de directrices xerais moi amplas, debendo dar conta da súa xestión a algunha das persoas que desempeñen postos de dirección ou xerencia.

Á marxe dos anteriores grupos profesionais, prestan os seus servizos para a empresa aquelas persoas que desenvolven a funcións de dirección e xestión empresarial, dependentes unicamente -ou integrantes- dos órganos de administración social, con relación laboral tipificable como especial de alta dirección, non recollidos como traballadores con relación laboral ordinaria coa empresa.

3. As máis completas definicións dos grupos profesionais recóllense no convenio xeral de industrias químicas, de ámbito nacional.

4. Sen prexuízo do anterior, durante o primeiro ano de vixencia deste convenio constituirase unha comisión integrada por unha representación da empresa e unha representación do comité de empresa, que levará a cabo unha máis detallada descrición dos postos de traballo e funcións específicas do centro de traballo de Aludec Ibérica, S.A. e a súa adscrición aos diferentes grupos profesionais, en función dos requirimentos de formación, autonomía e dependencia, responsabilidade, mando e/ou coordinación de compañeiros de traballo, etc. que cada posto de traballo ou función específica desta empresa requiran. Unha vez concluído este traballo, que haberá de selo durante a vixencia deste convenio, plasmarase nun cadro de definición de grupos profesionais con asignación a cada un dos grupos dos postos de traballo específicos desta empresa, para un máis completo e exacto encadramento e coñecemento dos traballadores. Este cadro incorporarase ao próximo convenio.

Artigo 12º.-Mobilidade funcional.

1. Poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais, cando iso non implique traslado de localidade. Exercerán de límite para esta os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se encomenden ao dito traballador. De non producirse os anteriores requisitos, a empresa formará o traballador adecuadamente para posibilitar a mobilidade funcional.

2. Aos traballadores obxecto de tal mobilidade seranlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais de acordo coa lei.

3. Os representantes legais dos traballadores serán informados acerca das decisións adoptadas pola dirección da empresa en materia de mobilidade funcional, así como da xustificación ou causa destas, vindo obrigada a empresa a facilitala.

Artigo 13º.-Traballos de distinto grupo profesional.

1. A empresa, en caso de necesidade, poderá destinar os traballadores a realizar traballos de distinto grupo profesional ao seu, reintegrándose o traba

llador ao seu antigo posto cando cese a causa que motivou o cambio.

2. Cando se trate dun grupo superior, este cambio non poderá ser de duración superior a seis meses ininterrompidos, salvo os casos de substitución, enfermidade, accidente de traballo, licenzas, excedencia especial e outras causas análogas, en cuxo caso se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivasen. A retribución, en tanto se desempeña traballo de grupo superior, será a correspondente a este.

3. Cando se trate dun grupo inferior, esta situación non poderá prolongarse por período superior a dous meses ininterrompidos. Non obstante este prazo poderá prolongarse se así se acorda expresamente entre a empresa e os representantes dos traballadores con base en razóns excepcionais que o xustifiquen e coa previsión de medidas para resolver o problema presentado. En todo caso o traballador conservará a retribución correspondente ao seu grupo de orixe, salvo que o cambio se producise por petición do traballador, en cuxo caso o seu salario se condicionaría segundo o novo grupo profesional. En ningún caso o cambio de grupo poderá implicar menoscabo da dignidade humana. Evitarase reiterar o traballo de grupo inferior cun mesmo traballador.

4. Nos casos de traballadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de cadro de persoal, deberán ser reintegrados ao grupo de orixe en canto existan vacantes do seu grupo.

5. Os traballadores remunerados a traballo feito ou primas, que supoñan a percepción de complementos especiais de retribución, non poderán ser adscritos a outros traballos de distinto réxime, salvo cando mediasen causas de forza maior ou as exixencias técnicas da explotación o requirisen.

Artigo 14º.-Réxime de ascensos.

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou confianza, como poidan ser as funcións realizadas polos xefes de sección, xefes de taller, xefes de almacén, directores técnicos, directores administrativos, dirección de vendas, serán de libre designación pola empresa.

2. Para o ascenso dos demais traballadores, a empresa establecerá un concurso-oposición con base nun sistema obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, ter desempeñado funcións de superior grupo profesional e superar satisfactoriamente as probas que para o efecto se establezan.

3. En relación coa promoción, terán prioridade aquelas persoas pertencentes ao sexo menos representado no grupo profesional do que se trate.

4. O sistema de valoración confeccionado pola dirección será obxecto preceptivamente ditaminado polos representantes dos traballadores. No suposto

de que se produciise desacordo por estimar os representantes dos traballadores que o sistema carece de obxectividade, en reunión conxunta ambas partes tratarán de negociar unha solución concordada. Se malia iso for materialmente imposible alcanzar o acordo, quedará aberto aos traballadores a vía de reclamación ante a Inspección de Traballo ou ante a xurisdición competente.

Artigo 15º.-Traslados.

1. Os traslados de persoal que impliquen a necesidade dun cambio de domicilio familiar para o afectado, poderán ter lugar a solicitude do interesado, en cuxo caso, se a empresa acepta o traslado, non terá o traballador dereito a indemnización polos gastos que lle orixine o traslado.

2. Tamén poderán ter lugar por decisión da empresa cando as necesidades do traballo o xustifiquen, e logo de información aos representantes dos traballadores, en cuxo caso o traballador terá dereito a que se lle respecten todos os dereitos adquiridos, así como calquera outros que no futuro puidesen establecerse. Así mesmo, salvo que os representantes dos traballadores establezan por acordo específico para ese suposto outro sistema de compensación, o trasladado terá dereito a percibir, logo de xustificación, o importe dos seguintes gastos: locomoción do interesado e os seus familiares que convivan con el, transporte do mobiliario, roupa e ferramentas, e unha indemnización en metálico igual a dous meses de salario real; ademais, se o traslado lle supón ao traballador, e así o xustifica, un necesario incremento da renda por alugamento de vivenda que viñese satisfacendo, en tal caso a empresa aboaralle a diferenza.

Notificada pola empresa a decisión do traslado, se o traballador optase pola rescisión do contrato, haberá que aterse ao disposto na lexislación vixente.

Sen prexuízo da executividade do traslado, o traballador que non tendo optado pola extinción do contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial, poderá impugna-la ante a xurisdición competente.

Artigo 16º.-Sistema retributivo.

1. As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario base e os complementos deste.

O salario base é o SMG de cada grupo profesional. Para iso poderase proceder á absorción que sexa necesaria do complemento convenio. As cantidades que excedan do dito SMG, se as houber, serán complemento convenio ata un límite, salvo pacto en contrario, do 35 por 100 do SMG correspondente, de modo que o complemento convenio exprese conceptos de retribución xeral para todos os traballadores dun mesmo grupo profesional.

2. Calquera cantidade que se perciba en xornada ordinaria e a actividade normal, distinta a estes dous conceptos (SMG e complemento convenio) e aos com

plementos de antigüidade, traballo por quendas, nocturnidade, perigosidade e toxicidade, complemento de posto de traballo, constituirá o complemento persoal do traballador, integrante para todos os efectos da masa salarial.

3. Non se poderá establecer un complemento persoal mentres non se esgote o complemento do convenio ata o mencionado tope. Alcanzar o mencionado complemento do convenio de cada grupo profesional será obxectivo preferente da parte da reserva da masa salarial destinada ao axuste de abanos salariais.

Artigo 17º.-Acción positiva.

Para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional.

Artigo 18º.-Pagamento de salarios.

1. O salario así establecido aboarase distribuído en doce mensualidades ordinarias máis dúas pagas extraordinarias completas, que se aboarán como data límite o día 15 de xullo e o 15 de decembro de cada ano unha paga, e outra media paga extraordinaria, que se aboará o día 15 de marzo de cada ano; o pagamento realizarase mediante transferencia bancaria ou outra forma de pagamento que se estime máis conveniente, debendo procurarse que o aboamento en conta corrente ou libreta do traballador se produza dentro da mensuralidade á que se corresponda o pagamento.

2. En canto ao pagamento de anticipos, haberá que atermos ao disposto na lexislación vixente.

Artigo 19º.-Salario mínimo garantido.

1. Por este convenio asígnase aos traballadores, en xornada completa, o salario mínimo garantido que a continuación se indica, en función do grupo profesional no que estea encadrado:

Grupo 1: SMG de 11.262,87 euros/ano.

Grupo 2: SMG de 12.051,30 euros/ano.

Grupo 3: SMG de 13.064,95 euros/ano.

Grupo 4: SMG de 14.529,16 euros/ano.

Grupo 5: SMG de 16.555,97 euros/ano.

Grupo 6: SMG de 19.372,21 euros/ano.

Grupo 7: SMG de 23.539,48 euros/ano.

Grupo 8: SMG de 29.846,69 euros/ano.

2. O SMG estará composto pola totalidade dos conceptos retributivos que vaian percibir os traballadores da empresa, en actividade normal ou habitual en traballos non medidos, sen que se inclúan no SMG os seguintes conceptos:

Antigüidade, complemento de traballo a quendas, nocturnidade e complementos de posto de traballo

ou incentivos, nin tampouco o complemento de transporte.

3. En todo caso, o salario que os traballadores da empresa viñan percibindo no ano 2004, será incrementado neste ano 2005 nunha porcentaxe dun 4,5 por 100.

4. Pola súa vez, o SMG correspondente ao segundo ano de vixencia do convenio -2006-, sufrirá un aumento coincidente co IPC previsto polo Goberno para o dito ano máis o 0,7%. Este incremento aplicarase tamén ao resto de conceptos económicos establecidos neste convenio salvo que se sinala especificamente outra cosa.

5. Pola súa vez, o SMG correspondente ao terceiro ano de vixencia do convenio -2007-, sufrirá un aumento coincidente co IPC previsto polo Goberno para o dito ano máis o 0,7%. Este incremento aplicarase tamén ao resto de conceptos económicos establecidos neste convenio salvo que se sinala especificamente outra cosa.

Artigo 20º.-Cláusula de revisión salarial para o ano 2005, 2006 e 2007.

1. No caso de que o índice de prezos ao consumo establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro do ano 2005 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2004 superior ao IPC previsto polo Goberno para o dito ano (IPC previsto 2%), efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2005; así mesmo o incremento resultante aplicarase para establecer as táboas salariais que serven de base de cálculo para o incremento salarial do ano 2006.

2. No caso de que o índice de prezos ao consumo establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro do ano 2006 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2005 superior ao IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2006; así mesmo o incremento resultante aplicarase para establecer as táboas salariais que serven de base de cálculo para o incremento salarial do ano 2007.

3. No caso de que o índice de prezos ao consumo establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro do ano 2007 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2006 superior ao IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2007; así mesmo o incremento resultante aplicarase para establecer as táboas salariais que serven de base de cálculo para o incremento salarial do ano 2008.

Artigo 21º.-Antigüidade.

1. Os traballadores da empresa Aludec Ibérica, S.A. terán dereito a percibir un complemento de antigüidade, consistente en:

A) Para aqueles traballadores con relación laboral vixente coa empresa na data de sinatura do primeiro Convenio colectivo de Aludec Ibérica, S.A., dado que se viña aplicando o percibimento de dous trienios, por un importe cada un dun 5% sobre o salario base que percibía el traballador; e cinco quinquenios, consistentes nun importe do 10% sobre o salario base, terminárase de facer efectivo o réxime transitorio establecido no artigo 21.1º A) do citado I convenio, que consiste en que o dito persoal continúe percibindo por réxime transitorio a suma que en concepto de antigüidade xa percibían antes da sinatura dese convenio; e ademais o trienio ou, se é o caso, quinquenio que á sinatura do I convenio estivese -ou aínda estea actualmente percibindo cada traballador, reconeceráselle tamén con aplicación da mesma

fórmula de cálculo indicada (tendo en conta a contía do concepto de salario base que lle figura na nómina do mes anterior á sinatura do I convenio); pero o seguinte trienio, ou, se é o caso, quinquenio que lle corresponda percibir, o será xa conforme o módulo de cálculo que se establece no artigo 21.I B) do I convenio, que a continuación se reproduce.

B) Para aqueles traballadores de nova contratación a partir da sinatura do I convenio, e para os trienios e quinquenios que perciban os traballadores con relación laboral entón vixente -coa excepción do trienio ou quinquenio que entón estivesen percibindo-, terase dereito en concepto de complemento de antigüidade ao percibo de trienios e quinquenios quedando conxelada a súa base de cálculo nas seguintes contías:

Trienios: 78,432 euros/ano.

Quinquenios: 156,864 euros/ano.

En todo caso aplicarase o tope máximo de percibo de dous trienios e cinco quinquenios -a cuxos efectos se computarán os xa percibidos por calquera sistema de cálculo.

2. Para estas bases de cálculo xa non se lles aplicarán os incrementos de convenio, nin os xa pactados no I e II convenio -incrementos xa non aplicados ata a data- nin tampouco os incrementos que se pactan neste convenio para outros conceptos salariais, nin os que se pacten nas sucesivos convenios desta empresa, salvo que con ocasión da súa negociación se acordase polas partes negociadoras outra cosa.

3. Estes módulos de cálculo son de aplicación unitaria para todos os grupos profesionais.

Artigo 22º.-Complementos por toxicidade, perigosidade, penosidade e nocturnidade.

1. No suposto de haber un posto de traballo que implique toxicidade ou perigosidade, dará dereito ao traballador que o desempeñe e con respecto ao

tempo real de prestación de servizos nese posto, ao percibo do correspondente complemento salarial. A determinación ou cualificación dun posto de traballo como penoso, tóxico ou perigoso farase por acordo entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores; en caso de desacordo, decidirá a autoridade laboral ou a xurisdición competente.

2. O complemento salarial consistirá nun importe dun 10 por 100 (por cada un deles) sobre as bases seguintes:

Grupo I: 13,71 euros/día.

Grupo II: 15,12 euros/día.

Grupo III: 16,38 euros/día.

Grupo IV: 18,23 euros/día.

Grupo V: 20,75 euros/día.

Grupo VI: 24,29 euros/día.

Grupo VII: 29,52 euros/día.

Grupo VIII: 37,42 euros/día.

3. Os traballadores que realicen o seu traballo nun horario comprendido na súa integridade ou parcialmente entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá, percibirán un complemento de nocturnidade, que consistirá nunha bonificación sobre o seu salario base do 25 por 100 (respecto das horas concretas de traballo nocturno realizado), salvo que expresamente se recolla xa no seu contrato de traballo a súa contratación para un traballo nocturno e se pacte neste unha retribución específica.

Artigo 23º.-Traballadores en réxime de quendas.

No caso daqueles traballadores que presten os seus servizos a quendas rotatorias, entendendo por tales aquelas que presten os seus servizos en quendas de oito horas cuxo horario abarque de forma rotatoria todos os días da semana, pertencendo sábados e festivos, e as 24 horas do día, o salario mínimo anual garantido incrementarase nun vinte por cento tomando como base o salario mínimo anual garantido do grupo profesional ao que pertenza. De acordo coa anterior definición, non se considerará como réxime de quendas que dea dereito a este complemento, a prestación de servizos de forma rotatoria unha semana en quenda de mañá e a semana seguinte en quenda de tarde, ou supostos asimilables.

Artigo 24º.-Complemento de transporte.

1. Todos os traballadores da empresa percibirán mensualmente como concepto extrasalarial un complemento de transporte, na cantidade de 20,87 euros, e que se incrementará anualmente en igual porcentaxe que o resto de conceptos retributivos.

2. O traballador que permaneza en situación de incapacidade temporal non terá dereito á parte proporcional do complemento de transporte correspondente ao período de incapacidade temporal; tamén se deixará de aboar o complemento de transporte en calquera outro período de suspensión do contrato de traballo.

Artigo 25º.-Incentivos.

Para os efectos de incentivar a produtividade e reducir o absentismo, subscribírase simultaneamente á sinatura deste convenio, un acordo polo cal se establece un complemento salarial que se aboará cunha periodicidade semestral, en cuxa cuantificación se teña en conta a asistencia, puntualidade e presenza no centro de traballo que cada traballador reúna no período semestral; así mesmo, no prazo máis próximo posible, tratarase de concluír o estudo en curso en materia de medición de rendementos e produtividade individual, de modo que a produtividade individualmente alcanzada por cada traballador se teña en consideración como outro dato máis á hora de cuantificar o complemento salarial antes citado e obxecto de aboamento. Unha vez concluído o estudo de rendementos en curso, as partes incorporarano ao acordo citado, sempre mediante o diálogo e mutuo acordo entre as partes negociadoras.

Este complemento salarial -na forma na que polo momento se regula- será de aplicación exclusivamente ao persoal laboral con relación directa coa empresa, dada a súa natureza e control que vaia desenvolver Aludec Ibérica, S.A. en materia de asistencias, puntualidade, etc., cuxa facultade de control e disciplinaria unicamente pode alcanzar o dito persoal directo.

Artigo 26º.-Xornada de traballo.

1. Os traballadores de Aludec Ibérica, S.A. realizarán unha xornada laboral máxima anual de 1.748 horas de traballo efectivo no ano 2005, de 1.744 horas de traballo efectivo no ano 2006, e de 1.740 horas de traballo efectivo no ano 2007.

2. Terán que se respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lexislación vixente. O calendario laboral anual axustarase de tal forma que non se supere a xornada anual máxima así establecida.

3. Cando a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de quince minutos de duración. Este período de descanso considerarase tempo de traballo efectivo.

4. A xornada laboral distribuirase de luns a venres, cunha duración máxima de 8 horas ao día e 40 á semana, se ben poderá variarse cando necesidades de produción así o requiran, logo de acordo coa representación dos traballadores. Así mesmo, no caso de traballadores de nova contratación, a empresa poderá establecer un réxime de traballo a quendas que considere como laborais todos os días da semana sen prexuízo do réxime de descansos que proceda.

5. O horario de traballo será fixado pola dirección da empresa, consultando o seu establecemento cos representantes dos traballadores, buscando o criterio que favoreza unha maior produtividade e mellor atención aos clientes.

6. A xornada de traballo comezará á hora prevista, debendo encontrarse o traballador en disposición de iniciar efectivamente a súa actividade laboral no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, no momento mesmo no que corresponda o inicio da súa xornada de traballo. A empresa facilitaralle ao persoal a indumentaria que precise para o desempeño do seu traballo, indumentaria que haberá de ser utilizada polo persoal da empresa durante toda a xornada de traballo, salvo autorización pola empresa noutro sentido.

Artigo 27º.-Horas extraordinarias.

1. Soamente terán a consideración de horas extraordinarias para efectos legais as que excedan da xornada anual sinalada no artigo anterior, así como da xornada semanal habitual de 40 horas salvo no caso de que se supere a xornada semanal por razóns de produción e sexan obxecto de compensación con descanso as horas traballadas de máis nun prazo máximo de catro meses. Para efectos de compensación por descanso, nos casos de traballadores con xornada ordinaria de 8 horas, se se supera esta xornada, a novena hora traballada compensarase cunha hora de descanso compensatorio; pero as horas de traballo que superen as nove horas, compensaranse a razón dunha hora e media de descanso por cada hora de exceso que supere as nove de traballo.

Valor hora extra: aboarase tomándose como módulo o seguinte: SMG+antigüidade+complementosx1,20: xornada laboral.

No caso de horas extras en domingos e festivos, en lugar de 1,20 aplicarase un incremento de 1,50.

2. As horas extraordinarias compensaranse preferentemente por descanso, sempre e cando non perturbe o normal proceso produtivo da empresa, compensación que haberá de efectuarse no prazo máximo de catro meses contados desde a súa realización. Noutro caso, haberán de ser obxecto de retribución con aplicación do módulo antes citado. Se se compensan con descanso dentro do prazo de catro meses, non computarán para efectos do tope máximo anual de horas extras establecido no artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores.

3. Ante a grave situación de paro existente e con obxecto de fomentar unha política social solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase a supresión das horas extraordinarias habituais. Tamén respecto dos distintos tipos de horas extraordinarias acórdase o seguinte:

Horas extraordinarias de forza maior que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros análogos cuxa non realización produza evidentes e graves prexuízos á propia empresa ou a terceiros, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

Horas extraordinarias necesarias por pedidos ou períodos punta de produción cando estes son imprevisibles ou a súa non realización produza graves perdas materiais ou de clientes e iso sexa evidente,

ausencias imprevistas, as necesarias para a posta en marcha e/ou paradas, cambios de quenda, as de mantemento cando non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei e a súa non realización leve consigo a perda ou a deterioración da produción e no suposto de que a súa non realización supoña a imposibilidade de reparar avarías ou garantir a debida posta en marcha da produción: mantemento.

4. As horas extraordinarias serán voluntarias, de acordo coa lei, exceptuando aquelas cuxa non realización lle produza á empresa graves prexuízos ou impida a continuidade da produción e os demais supostos de forza maior contidos no punto anterior.

5. A empresa informará mensualmente os representantes dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

Artigo 28º.-Calendario laboral.

1. No mes de xaneiro de cada ano, unha vez publicados os calendarios oficiais no Boletín Oficial del Estado e Diario Oficial de Galicia, e a ser posible antes do día 31 de xaneiro do ano en curso, a empresa e a representación dos traballadores acordarán o calendario laboral para ese ano, que deberá incluír as festas locais e as datas para o aproveitamento das vacacións, así como a fixación dos descansos. Igualmente faranse constar as xornadas especiais.

2. O calendario deberá estar exposto no centro de traballo durante todo o ano.

Artigo 29º.-Vacacións.

1. O réxime de vacacións anuais retribuídas será de trinta días naturais para todos os traballadores. Deste período como mínimo quince días naturais haberán de gozarse de forma ininterrompida entre os meses de xuño a setembro.

2. A vacación anual non poderá ser compensada en metálico.

3. Os traballadores que na data determinada para o aproveitamento da vacación anual non completasen un ano efectivo en cadro de persoal da empresa, gozarán dun número de días proporcional ao tempo de servizos prestados.

4. En caso de peche do centro de traballo por vacacións, a dirección da empresa consignará o persoal que durante o dito período teña que executar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente cos interesados a forma máis conveniente da súa vacación anual.

5. A empresa poderá excluír como período de vacacións aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, logo de consulta cos representantes dos traballadores.

6. O cadro de distribución das vacacións exporase cunha antelación de tres meses como mínimo nos taboleiros de anuncios, para coñecemento do persoal. No caso de que un traballador inicie proceso

de incapacidade temporal durante o período de vacacións que tivese xa predeterminado no calendario de vacacións, ou que xa se encontre en incapacidade temporal cando o dito período se inicie (e que no dito período de vacacións coincida co cesamento da actividade produtiva esencial da empresa por vacacións), non terá dereito a que se lle conceda outro período de vacacións en substitución da parte non gozada, salvo que a incapacidade temporal sexa motivada por accidente de traballo, ou nos períodos de suspensión do contrato por maternidade, e cause alta antes da terminación do ano natural con suficiente marxe para o aproveitamento do tempo non gozado. Se ben no caso dun traballador que se encontre en situación de incapacidade temporal durante o período que lle correspondía de aproveitamento de vacacións, e unha vez cause alta dentro do ano natural non tivese dereito a aproveitamento de vacacións pola norma antes establecida, en tal caso terá dereito a que a retribución durante os trinta días naturais que lle correspondían de vacacións se lle efectúe aplicando o 100 por 100 do salario base e antigüidade como se estivese gozando de período de vacacións.

29.7. O persoal con dereito a vacacións que cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións, segundo o número de meses traballados, computándose como mes completo a fracción deste. En caso de falecemento do traballador, este importe satisfarase aos seus dereito habentes.

Artigo 30º.-Desprazamentos e axudas de custo.

1. Os traballadores que por necesidades da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas daquelas en que radique o seu centro de traballo percibirán unha axuda de custo de 14,75 euros, cando realicen unha comida fóra e pernoiten no seu domicilio; 24,44 euros cando realicen dúas comidas fóra, pernoitando no seu domicilio, e de 49,82 euros se, ademais de realizar as dúas comidas principais fóra, pernoitaran fóra do seu domicilio. As ditas axudas de custo devengarase integramente o día de saída.

2. Correrán os gastos de locomoción por conta da empresa, a cal establecerá o medio de transporte máis adecuado. Así mesmo os traballadores xustificarán con posterioridade o importe dos gastos realizados.

3. Cando os medios de locomoción, custeados pola empresa, e a distribución do horario permitan ao traballador facer as comidas no seu domicilio, non terán dereito a percibo de axuda de custo.

4. Cando para os desprazamentos o traballador utilice o seu propio vehículo establecerase, logo de acordo entre a empresa e o traballador, unha cantidade por quilómetro, para cuxo cálculo se terá en conta o custo dos factores que conforman o mantemento do vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc. tendo en conta o que ao respecto establezan as revistas especializadas na materia, sen

que en ningún caso a dita cantidade por quilómetro poida estar por debaixo dos 0,27 euros. Esta cantidade mínima de 0,27 euros incrementarase cada ano, cando menos, no que se pacte como incremento salarial.

Artigo 31º.-Licenzas.

1. O traballador, avisando coa posible antelación, poderá faltar ao traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e durante o tempo que a continuación se expón:

1. Quince días naturais nos casos de matrimonio.

2. Dous días por nacemento de fillos/as, un dos cales deberá coincidir con día hábil para efectos de rexistro, e que poderán ampliarse ata catro en caso de intervención cirúrxica (cesárea) ou enfermidade diagnosticada por facultativo.

3. Dous días naturais en caso de hospitalización, grave enfermidade diagnosticada por facultativo ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que poderán ampliarse ata catro cando medie necesidade de desprazamento para o efecto.

4. Un día natural en caso de matrimonio de fillos, pais ou irmáns do traballador ou o seu cónxuxe na data da realización da cerimonia.

5. Durante un día por traslado do seu domicilio habitual.

6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado haberá que atermos ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e compensación económica.

7. Polo tempo indispensable para a asistencia a exames cando o traballador curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

8. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

9. Polo tempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un parente de primeiro grao que estea a cargo do traballador, sempre e cando o horario do dito consultorio sexa coincidente co da súa xornada laboral.

En canto aos sinalados nos números 1 a 3 do punto anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licenzas outorgaranse polo tempo que sexa preciso segundo as circunstancias, convíndose as condicións de concesión e podendo acordarse a non percepción de haberes.

A retribución que se vaia percibir nos supostos de licenzas sinaladas neste artigo estará integrada pola totalidade de conceptos retributivos de carácter fixo que vaian percibir os traballadores en xornada

ordinaria e actividade normal, quedando excluídos unicamente aqueles complementos de natureza variable e/ou que se perciban pola prestación efectiva do traballo.

Para efectos do aproveitamento da licenza por hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade considerada no punto terceiro teranse en conta os seguintes criterios:

a) Soamente se entenderá por hospitalización a estadía en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas ou máis.

b) A asistencia ou estancia dun parente en urxencias non supón a súa hospitalización salvo que esta sexa superior a 24 horas e, por iso, soamente neste último caso se xera o dereito á licenza por hospitalización considerada no punto 3 deste artigo.

c) Para o aproveitamento da licenza será requisito indispensable entregar o correspondente parte de ingreso en centro hospitalario do parente do traballador, que xustifique a súa estadía nas dependencias deste.

d) Os supostos de hospitalización refírense a cada unha das hospitalizacións do familiar afectado, sen diferenza segundo as causas que a orixinan sexan unha mesma ou distintas.

En todos os supostos de licenzas considerados neste artigo o inicio do aproveitamento da licenza debe coincidir co inicio do feito causante, salvo nos casos de hospitalización en que a licenza poderá ser gozada posteriormente, pero sempre e cando nese momento persista o feito causante, é dicir, a hospitalización do parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, podendo gozarse neste último caso, a elección do traballador, en días sucesivos ou non e sempre que medie o suficiente aviso previo.

Cando o feito causante da licenza se produce noutro país, a licenza ampliarase a 6 días, dos que 4 serán retribuídos e 2 terán o carácter de licenza non retribuída e poderán prolongarse de mutuo acordo entre empresa e traballador con este carácter de non retribuído cando o país en consideración e os medios de comunicación dispoñibles así o exixan.

2. En todos os supostos considerados neste artigo, recoñecerase o dereito a licenza retribuída tanto os matrimonios convencionais como as parellas de feito legalmente rexistradas nas rexistros públicos creados ou que poidan crearse para o efecto en calquera ámbito xeográfico ou, en defecto destes últimos, as acreditadas mediante escritura pública notarial outorgada conxuntamente, debéndose demostrar de forma fidedigna ante a empresa os requisitos establecidos anteriormente para o correspondente aproveitamento da licenza.

3. Nos supostos da licenza recollida no punto 1 deste artigo, o traballador deberá entregar á empresa unha solicitude escrita, achegando os documentos xustificativos da súa situación, no prazo máximo dun

mes contado a partir do día seguinte ao da inscrición da unión estable, prescribindo en caso contrario o seu dereito.

Artigo 32º.-Suspensión do contrato por maternidade.

1. A traballadora, no suposto de parto, terá dereito a unha suspensión do seu contrato de traballo de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

2. Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai aproveite unha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

3. Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión, poderá computarse, por instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

4. Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En caso de que o pai e a nai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

5. Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos

anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

6. Os períodos aos que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

7. Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 33º.-Excedencias.

1. Os traballadores cun ano de antigüidade na empresa poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo mínimo de doce meses e non superior a cinco anos, non computándose o tempo que dure esta situación a ningún efecto, e sen que, en ningún caso, se poida producir nos contratos de duración determinada.

2. As peticións de excedencia serán resoltas pola empresa nun prazo máximo dun mes, tendo en conta as necesidades do traballo e procurando despachar favorablemente aquelas peticións que se funden en terminación de estudos, exixencias familiares e outras análogas.

3. En canto aos dereitos recoñecidos á muller traballadora polas disposicións vixentes, haberá que aterse ao disposto nestas.

4. O traballador que non solicite o reingreso antes da terminación da súa excedencia, causará baixa definitiva na empresa. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador deberá cubrir un novo período de, cando menos, catro anos de servizo efectivo na empresa.

5. Cando o traballador o solicite, o reingreso estará condicionado a que haxa vacante no seu grupo profesional; se non existise vacante no grupo profesional e si no inferior, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante no seu grupo profesional, ou non reingresar ata que se produza a dita vacante.

6. En calquera caso a empresa verá obrigada a contestar por escrito a petición de reingreso do traballador.

Artigo 34º.-Excedencia por coidado de fillos e fillas.

1. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

3. A excedencia recollida neste artigo, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

5. Estes períodos de excedencia serán computables para efectos de antigüidade, e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación haberá de ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á 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.

Artigo 35º.-Excedencias especiais.

1. Dará lugar á situación de excedencia especial do persoal o nomeamento para cargo público, cando o seu exercicio sexa incompatible coa prestación de servizos na empresa. Se xorde discrepancia a este respecto, decidirá a xurisdición competente. A excedencia prolongarase durante o tempo que dure o cargo que a determina e outorgará dereito a ocupar esta praza que desempeña o traballador ao producirse tal situación, computándose o tempo que permanecese

naquela como activo para todos os efectos. O reingreso terá que solicitalo dentro do mes seguinte ao do seu cesamento no cargo público que ocupaba.

Artigo 36º.-Asistencia a consultorio médico.

Cando, por razón de enfermidade, o traballador precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coas da súa xornada laboral, as empresas concederán, sen perda de retribución, o permiso necesario polo tempo preciso para o efecto, debendo xustificarse este co correspondente volante visado polo facultativo, ou persoal debidamente acreditado, sexan ou non da Seguridade Social.

Artigo 37º.-Garantía salarial nos supostos de hospitalización, enfermidade profesional, accidentes de traballo e maternidade.

1. Nos casos de hospitalización, mentres dure esta, así como na incapacidade temporal derivada de enfermidade profesional, accidente de traballo e maternidade (entendendo por esta unicamente o período de baixa ordinario por maternidade legal

mente estipulado, actualmente dezaseis semanas), a empresa complementará as prestacións por incapacidade temporal da Seguridade Social ata o 100 por 100 da suma do salario base máis antigüidade máis o complemento de convenio.

2. Entenderase por hospitalización o período de estadía en centro hospitalario, así como, no caso de intervención cirúrxica, o período posterior de convalecencia domiciliaria acreditado con informe médico como necesario, cun máximo de dous meses, salvo casos excepcionalmente graves que valorará a empresa.

3. Este complemento en ningún caso o será por un período superior a dezaioito meses.

4. No caso de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa non estará obrigada a realizar complemento ningún, salvo durante o período de hospitalización e convalecencia nas termos antes citados. No caso de que durante o primeiro ano de vixencia deste convenio o nivel de absentismo na empresa non supere en cómputo anual unha porcentaxe do 3% revisarase entre as partes a posibilidade do establecemento futuro dun complemento salarial para a incapacidade temporal por enfermidade ou accidente común a partir do día 15 da baixa cun tope dun 90 por 100.

Artigo 38º.-Seguro colectivo de accidentes laborais.

1. A empresa concertará un seguro colectivo de accidentes laborais, con primas íntegras ao seu cargo, mediante póliza que cubra as seguintes indemnizacións para o ano 2002: accidente que teña a cualificación pola autoridade ou xurisdición competente como accidente laboral, con resultado de falecemento, gran invalidez ou incapacidade permanente absoluta: 21.000 euros -equivalentes a 3.500.000 pesetas; e con resultado de incapacidade permanente total: 15.000 euros -equivalentes a 2.500.000 pesetas.

2. Para os efectos de evitar discrepancias na determinación de indemnizacións aplicables e a tramitación administrativa de actualizacións, acórdase que as indemnizacións así estipuladas sexan as aplicables durante todo o período de vixencia pactado para este convenio, sen incremento anual ningún. Para a súa subscrición e entrada de efectos establécese un prazo de 30 días desde a data de sinatura deste convenio.

3. Os traballadores haberán de designar o beneficiario da indemnización; así mesmo, no caso de novas contratacións, a empresa disporá dun prazo dun mes para incluír o traballador neste aseguramento. Así mesmo establécese que unicamente se aplicarán as contías establecidas neste convenio, no caso de accidentes que se produzan a partir da sinatura deste convenio, sen

prexuízo de que, para que naza o dereito a indemnización, será requisito necesario o recoñecemento dos graos de invalidez citados por parte da entidade xestora competente da Seguridade Social ou xurisdición social.

Artigo 39º.-Código de conduta laboral-réxime disciplinario.

1. Réxime de faltas e sancións. Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

2. Graduación das faltas. Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo a súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

3. Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

1) A falta de puntualidade, ata de tres nun mes, na asistencia ao traballo, con atraso inferior a trinta minutos no horario de entrada.

2) Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

3) O abandono do servizo sen causa fundada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

4) Pequenos descoidos na conservación do material.

5) Falta de aseo e limpeza persoal, cando sexa de tal índole que poida afectar o proceso produtivo da empresa.

6) Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

7) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

8) As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións produciran escándalo notorio poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

9) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

10) O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que careza de transcendencia grave para a integridade física ou a saúde dos traballadores

4. Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade, superiores a cinco minutos, na asistencia ao traballo nun período de trinta días.

2) Ausencias sen causa xustificada, por dous días durante un período de trinta días.

3) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar

a Seguridade Social. A falta maliciosa nestes datos considérase como falta moi grave.

4) Entregarse a xogos ou distraccións nas horas de traballo.

5) A simulación de enfermidade ou accidente.

6) A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

- 7) Simular a presenza doutro traballador, fichando, contestando ou asinando por el.
- 8) Neglixencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.
- 9) A imprudencia en acto de traballo; se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.
- 10) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.
- 11) A embriaguez fóra de acto de servizo, vestindo o uniforme da empresa, sempre que polo uniforme poida identificarse a empresa.
- 12) A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.
- 13) O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, cando tal incumprimento orixine risco de danos graves para a seguridade e saúde dos traballadores.

5. Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

- 1) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superior a cinco minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
- 2) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- 3) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, aparellos e documentos da empresa.
- 4) A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da empresa, ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar para esta desconfianza respecto ao seu autor, e, en todo caso, a de duración superior a seis anos ditada polos tribunais de xustiza.
- 5) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
- 6) A embriaguez habitual.
- 7) Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a esta datos de reserva obrigada.
- 8) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.
- 9) Causar accidentes graves por neglixencia ou imprudencia.
- 10) Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
- 11) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal de traballo, sempre que non estea motivada polo exercicio de dereito ningún recoñecido polas leis.
- 12) Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.
- 13) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de terse producido a primeira.

14) O abuso de autoridade por parte dos xefes será sempre considerado como falta moi grave. O que o sufra poñerá inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa.

15) O acoso sexual, entendendo por tal unha conduta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e que sexa ofensiva para o traballador ou traballadora obxecto desta. Nun suposto de acoso sexual protexeráse a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto deste.

16) O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que de tal incumprimento se derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde dos traballadores.

6. Réxime de sancións.

Corresponde á empresa a facultade de impoñer sancións nas termos do estipulado neste convenio. A sanción das faltas leves e graves requirirá comunicación escrita motivada ao traballador.

En calquera caso, a empresa dará conta aos representantes dos traballadores, ao mesmo tempo que ao propio afectado, de toda sanción que impoña por falta grave ou moi grave.

7. Sancións máximas. As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo a gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

c) Por faltas moi graves: desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta for cualificada dun grao máximo.

8. Prescrición. A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de terse cometido.

9. Graduación de faltas. Para os efectos de graduación de faltas, non se terán en conta aquelas que se cometesen con anterioridade de acordo cos seguintes prazos:

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas moi graves: un ano.

Artigo 40º.-Saúde laboral.

1. A empresa comprométese ao estrito cumprimento da normativa que, en materia de seguridade e hixiene e prevención de riscos laborais, se contén na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o Regulamento de servizos de prevención de riscos laborais, Real decreto 39/1997, así como a Ordenanza xeral de seguridade e hixiene no traballo, e demais normativas vixentes de desenvolvemento.

2. Para tales efectos, manterase coas funcións que lle son propias no seo da empresa o comité de seguridade e saúde, composto por unha representación dos traballadores e un número similar de representantes da empresa, comité ao que corresponderán as funcións establecidas na normativa anteriormente citada.

3. Nos casos en que Aludec Ibérica, S.A. subcontrate outras empresas, para prestación de servizos no propio centro de traballo de Aludec Ibérica, deberá establecer baixo a súa responsabilidade, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos e información sobre estes en xeral, en todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarios.

4. A empresa facilitará á totalidade do persoal integrante no cadro de persoal, un recoñecemento médico con carácter anual como mínimo, o cal se levará a cabo na forma e condicións legalmente exixidas.

Artigo 41º.-Dereitos sindicais.

1. Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais:

1) A empresa dará conta das novas contratacións que realice ao comité de empresa.

2) A empresa haberá de ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción desta haberá que aterse ao disposto no Estatuto dos traballadores.

3) Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, a empresa facilitará o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ao mes.

4) Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, conforme o Estatuto dos traballadores.

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

Artigo 42º.-Xubilación parcial.

1. Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6º do ET, e en tanto se manteña en vigor a regulación legal actualmente vixente -ou, noutro caso, coas adaptacións oportunas ás modificacións que legalmente se establezan, recoñéceselles aos traballadores/as o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade, que non poderá ser inferior aos sesenta anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación de seis meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude e aceptará a xubilación solicitada se o traballador reúne os requisitos establecidos para o efecto, sempre condicionado este réxime de xubilación parcial á normativa legal que estea vixente na data de efectos da xubilación peticiónada.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa. Aínda cando a empresa poderá optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

a) Con trinta anos ou máis de antigüidade na empresa, recoñécese unha dispensa absoluta do traballo.

b) Con vinte anos de antigüidade na empresa e ata trinta, recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.

c) Con dez anos de antigüidade na empresa e ata vinte, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

d) Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poida chegar o traballador/a e a empresa.

e) Ata que o traballador/a xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do ET.

Artigo 43º.- Xubilación anticipada.

A empresa e traballadores poderán pactar, logo de existencia de común acordo por ambas partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo e a Lei 63 e 64/1997, do 26 de decembro, e conforme con aquelas outras disposicións legais que complementen ou modifiquen as antes citadas, debendo a empresa cubrir as ditas vacantes con traballadores desempregados e inscritos na oficina de emprego como tales.

Cláusulas adicionais

Primeira.-Compromiso de conversión de contratacións en indefinidas.

A empresa comprométese, tendo en conta as súas actuais posibilidades e evolución económica do sector produtivo ao que pertence, a ir convertendo contratacións temporais actualmente vixentes en contratacións de natureza indefinida -ou a proceder a contratar a traballadores con tal relación laboral indefinida-, a cuxo fin se considerarán os informes que en relación co persoal laboral da empresa sexan emitidos polos seus superiores inmediatos.

Para tales efectos, e salvo que se produza unha modificación substancial durante a vixencia deste convenio respecto das circunstancias da empresa e do sector que agora se recollen, a empresa asume un compromiso mínimo de novas contratacións indefinidas -por conversión de contratacións hoxe temporais- de tres traballadores para este exercicio 2005; tres traballadores como mínimo para o exercicio 2006, e un mínimo de tres contratacións para o exercicio 2007. Así mesmo, e tendo tamén en conta a salvagarda antes indicada de que se poida producir unha alteración relevante nas circunstancias da empresa ou do sector ao que pertence, Aludec Ibérica comprométese a alcanzar ao termo de vixencia deste convenio, un cadro de persoal de persoal laboral no que, cando menos un 75 por 100 dos traballadores, teñan contrato de duración indefinida.

Segunda.-Redución do absentismo.

Acordan as partes negociadoras como un obxectivo primordial durante a vixencia deste convenio, a redución do nivel de absentismo que se vén experimentando no seo desta empresa. Para tales efectos, acordan adoptar as seguintes medidas:

a) O acordo sobre complemento salarial que se subscribe simultaneamente á sinatura deste convenio como pacto de empresa no que se ten en consideración a asistencia, puntualidade e presenza no traballo. Tratarase de fomentar a produtividade e asistencia habitual ao traballo, de modo que se penalizarán especialmente aqueles traballadores que acumulen un nivel apreciable de absentismo ao traballo, e premiarán os traballadores que non presenten absentismo.

b) As partes adoptarán as medidas necesarias, en todo caso, para lograr unha redución do actual nivel de absentismo, sempre, se é posible, de mutuo acordo entre a empresa e a representación dos traballadores.

Terceira.-Comisión paritaria.

Establécese que, como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento deste convenio, actuará unha comisión integrada por ambas partes negociadoras, composta por un máximo de tres vogais por cada unha das partes. Reunirase, con carácter ordinario, cando menos

unha vez ao ano, así como sempre que sexa convocada para o efecto por calquera das partes, convocatoria que haberá de efectuarse con cando menos setenta e dúas horas de antelación.

Cuarta.-Graos de consanguinidade e afinidade.

Recóllese, a continuación, a título meramente informativo e explicativo, a regulación legal dos graos de consanguinidade e afinidade:

Nota: no segundo grao de afinidade enténdese incluído o cónxuxe do irmán do traballador.

Quinta.-Lexislación subsidiaria.

Naquelas materias que non estean expresamente reguladas neste convenio, haberá que aterse ao establecido no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións legais vixentes, e no que non entre en contradición coa regulación específica contida neste convenio, terase en consideración o contido do Convenio xeral de industrias químicas, sen prexuízo da desvinculación desta empresa do ámbito do citado convenio especialmente en materia salarial e condicións económicas en xeral.

O que así subscriben e asinan as partes negociadoras, en Vigo o vinte e dous de marzo de dous mil cinco.

ANEXO

Regulación pacto de asistencia, puntualidade e absentismo

Conforme o estipulado no artigo 25 do convenio, as partes acordan que, con efectos do día un de xaneiro do ano dous mil cinco, se establece un com

plemento para aboar ao persoal laboral con relación laboral directa coa empresa, cuxa regulación básica será a seguinte:

1. Este complemento serao por unha contía máxima durante o ano 2005 de 375,96 euros/ano, e aboarase mediante dous pagamentos semestrais de 187,98 euros con ocasión do aboamento da mensualidade de maio e da de outubro de cada ano. Percibirán ese importe máximo, cuxa contía é idéntica para todos os grupos profesionais, os traballadores que durante o semestre non presentasen ningunha incidencia das que se sinalan no punto 3 deste artigo.

O importe estipulado é o resultado de aplicar ao importe do ano 2004, o incremento de convenio do 4,5% para o ano 2005, máis outra suma adicional de 50 euros (25 euros paga de maio, e 25 euros paga de outubro), que queda consolidada para o ano 2006. No ano 2006, ao importe do ano 2005 aplicarase o incremento de convenio pactado, IPC máis 0,7, e ademais outro incremento adicional de 25 euros (12,5 euros paga de maio e 12,5 euros paga de xuño 2006), que tamén se consolida para o ano 2007. E no ano 2007, ao importe do ano 2006 aplicarase o incremento de convenio pactado IPC máis 0,7, e ademais outro incremento adicional de 25 euros (12,5 euros paga de maio e 12,5 euros paga de xuño 2006), que tamén se consolida para o ano 2008.

2. En principio para a determinación do dito complemento, terase en consideración de forma individualizada a asistencia ao traballo, puntualidade e presenza, que se complementará con criterios de produtividade individual unha vez se completen os estudos técnicos en curso que posibiliten a implantación do dito criterio de forma xusta e obxectiva, considerando a cantidade e calidade de traballo executado por cada operario. Se ben no caso de que a empresa estime que o nivel de absentismo non afecta os resultados do exercicio económico, poderá aboarse este complemento na súa integridade sen ter en conta as ausencias e faltas de puntualidade individuais dos traballadores.

3. En tanto non se incorporen eses criterios de produtividade, aplicaranse as seguintes regras:

1. Por cada día de ausencia inxustificada ao traballo aplicarase unha redución de: se é un só día, un 10%; se son dous días, un 15% por cada día; e a partir do terceiro día, un 20% cada día; porcentaxes que se aplicarán sobre o importe máximo semestral de 187,98 euros que se vaian percibir. (Sen prexuízo de que ademais a empresa procederá a deducir ao traballador o salario correspondente ao día de ausencia inxustificada pola inexistencia de prestación de servizos). Computaranse as ausencias de forma semestral (do 1 de xaneiro ao 30 de xuño e do 1 de xullo ao 31 de decembro). Se a ausencia non alcanza o 50 por 100 da xornada aplicarase a porcentaxe antes indicada reducida nun 50%.

2. Igualmente por cada falta de puntualidade inferior a 15 minutos, aplicarase unha redución dun 1%, e se é superior a 15 minutos aplicarase unha redución dun 2%. Pero no caso de reiteración, aplicarase un 0,25% máis a partir da terceira falta de puntualidade inxustificada. Tamén se computarán as faltas de puntualidade por períodos semestrais.

3. Por cada día de ausencia xustificada por enfermidade común ou accidente non laboral, exclúense accidente de traballo e enfermidade profesional, aplicarase unha redución de 2% a partir do sétimo día de ausencia, inclusive.

A título meramente enunciativo, non se terán en conta, para reducir este complemento, as ausencias polos seguintes motivos:

-Matrimonio.

-Nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

-Traslado de domicilio habitual.

-Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal.

-Realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

-As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses.

-As ausencias derivadas de hospitalización. Así como as asistencias a consultorio médico conforme a regulación contida no réxime de licenzas e artigo 36 deste convenio.

-As ausencias debidas a accidente laboral.

-As ausencias ocasionadas pola suspensión da actividade en caso de risco de accidente cando así sexa decretado pola autoridade laboral ou o decida o propio empresario, sexa ou non por instancia dos representantes dos traballadores.

-Os permisos por maternidade da traballadora.

-Os supostos de suspensión de contrato de traballo por causas legalmente establecidas, excepto a incapacidade temporal.

4. No caso de que un traballador manifeste unha discrepancia co importe que reciba por tal complemento, haberá que presentar a súa reclamación primeiramente ante os representantes dos traballadores, co fin de intentar obter un acordo ao respecto entre a dirección da empresa e os representantes do persoal. De non alcanzarse un acordo, o traballador poderá sempre formular a súa reclamación ante a xurisdición competente.

A aplicación de tales porcentaxes de redución será compatible co exercicio pola empresa da súa facultade disciplinaria por ausencias inxustificadas ao traballo ou faltas de puntualidade, conforme o código de conduta laboral-réxime disciplinario antes citado.

O que así se subscriben e asinan as partes negociadoras, en Vigo o vinte e dous de marzo de dous mil cinco.