

III Convenio colectivo de traballo de Metalships & Docks, S.A.U. (Ano 2005)¹

Capítulo I

Ámbito, vixencia e estrutura

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as condicións a que se terán que axustar as relacións económicas e laborais de Metalships & Docks, S.A.U.

Afecta ao persoal que actualmente presta servizos na referida empresa, así como a aquel que ingrese no futuro, quedando excluído deste artigo o persoal a que fai referencia o artigo 1.3 C do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio colectivo terá unha vixencia dun ano, entra en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2005 e finaliza o 31 de decembro de 2005.

Artigo 3º.-Prórroga e vixencia.

Entenderase prorrogado, de ano en ano, a non ser que calquera das partes, solicite, en forma legal, a súa revisión ou escisión cunha antelación mínima de 3 meses á data de expiración deste, ou de calquera das súas prórrogas.

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.-Garantías persoais.

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

Capítulo II

Emprego e contratación

Artigo 6º.-Vacantes e postos de nova creación.

A provisión para cubrir vacantes, así como para postos de prazas de nova creación, axustarase ás normas legais e ao desenvolvido neste convenio.

A dirección da empresa determinará os criterios e/ou probas selectivas que se realizarán para a provisión e a documentación necesaria.

A empresa comunicaralle ao comité de empresa o posto que se vai cubrir, as condicións que deben reunir os aspirantes e as características das probas de selección. O comité de empresa velará pola súa aplicación obxectiva.

Terán dereito preferente para a provisión, en igualdade de méritos, os traballadores fixos da empresa e familiares.

En todo caso, a provisión de prazas que se refiran a postos de traballo que impliquen exercicio de autoridade e mando sobre terceiras persoas, serán cubertas directa e discrecionalmente pola dirección da empresa.

Artigo 7º.-Contrato de traballo.

¹ Publicado no DOG núm. 94, do 18 de xuño de 2005.

O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, conforme calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego.

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

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

A empresa notificaralles aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes a estes.

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

Técnicos titulados: 6 meses.

Técnicos non titulados: 2 meses.

Resto do persoal: 1 mes.

Para o non regulado observarase o disposto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Contratación eventual.

Contratos formativos.

1. Contrato en prácticas.

Requisitos: titulados, diplomados ou persoal con títulos oficiais equivalentes recoñecidos e que non transcorresen máis de catro anos desde o remate dos estudos.

A duración non será inferior a 6 meses ni superior a 24.

O período de proba será dun mes para os traballadores en posesión do título de grao medio e 2 meses para os de grao superior.

Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a 24 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 70% durante o primeiro ano e do 80% durante o segundo, do salario fixado no convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

A contía máxima de contratos en prácticas será a que recolle a normativa vixente.

2. Contrato de formación.

Requisitos: traballadores maiores de 16 e menores de 21 anos (que non teñan titulación para realizar o de prácticas).

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24.

O traballador disporá do 15% da súa xornada para a formación teórica.

O período de proba non será superior a 2 meses.

A retribución será o SMI para o primeiro ano. Para o segundo, será o SMI máis o 10% do devandito salario. Sempre en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A contía máxima para a celebración destes contratos será a mesma que para os contratos en prácticas.

Para o non recollido neste artigo observarase o disposto na lexislación vixente.

Contratos de duración determinada.

3. Contratos eventuais por circunstancias da produción.

A duración máxima será de 13,5 meses dentro dun período de 18 meses.

Previsto para atender exixencias das circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

4. Contrato por obra ou servizo determinado.

Previsto para realización de obras ou servizos con autonomía e substantividade propias dentro da actividade da empresa, e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta.

Para o non recollido neste artigo observarase o disposto na lexislación vixente.

5. Contrato a tempo parcial.

O contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable. Estes traballadores non poderán efectuar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co artigo 35.5º do ET e gozarán dos mesmos dereitos ca os traballadores a tempo completo.

Para o resto dos contratos non descritos observarase o disposto na lexislación vixente.

Artigo 9º.-Empresas de traballo temporal.

Os contratos de posta a disposición celebrados con empresas de traballo temporal servirán para cubrir actividades ocasionais de acordo co legal e convencionalmente establecido.

A realización de actividades e traballos especialmente perigosos para a seguridade ou saúde dos traballadores, determinados regulamentariamente e concretados na empresa non poderá ser cuberta por ETT. En tales supostos poderanse utilizar contratacións de duración determinada ou subcontratacións de empresas especializadas, garantíndose en todo caso a formación previa necesaria.

A empresa daralles a coñecer aos representantes dos traballadores os contratos de posta a disposición e os contratos laborais dos traballadores afectados no prazo máximo de 10 días, co fin de que aqueles poidan realizar as funcións de tutela das condicións de traballo, formación e saúde laboral dos traballadores das ETT entendéndose por tutela o dereito a presentar a través dos representantes dos traballadores da empresa usuaria reclamacións en relación coas condicións de execución da actividade laboral.

A partir da entrada en vigor deste convenio, os traballadores de ETT que presten servizos na empresa percibirán polo menos, en xornada ordinaria e para actividade normal e segundo o sinalado no artigo 43º, os salarios mínimos garantidos do grupo profesional correspondente á actividade que realizan.

Artigo 10º.-Avisos previos de final de contrato.

Ao finalizar o contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ao traballador, por escrito e con 15 días de antelación ao día de

finalización ou extinción dos contratos de duración igual ou superior a seis meses.

A empresa entregarlle ao traballador copia da liquidación cun prazo máximo de 5 días laborables posterior ao cesamento.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a comunicarllo a esta cumprindo os prazos de aviso previo:

Técnicos titulados e non titulados: 2 meses.

Resto do persoal: 15 días.

Artigo 11º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.

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

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

3. Dos informes aos cales fai referencia o punto anterior daráselle conta á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desíste de tal dereito.

4. O procedemento previsto neste artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1º c) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 12º.-Pluriemprego.

De acordo con este convenio colectivo, a empresa non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.

Capítulo III

Organización do traballo,
clasificación profesional e cadro de persoal

Artigo 13º.-Organización do traballo.

A organización do traballo, de acordo co prescrito neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade exclusiva da dirección da empresa.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo anterior, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta, emisión de informes, etc. no relacionado coa organización e racionalización do traballo de conformidade coa lexislación vixente.

Artigo 14º.-Clasificacións profesionais.

En tanto non se aprobo o novo sistema de clasificacións profesionais que actualmente está sendo desenvolvido por Aclunaga, manterase a actual clasificación que figura no anexo deste convenio.

Artigo 15º.-Ascensos.

1. Os ascensos dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou confianza, tales como os que realizan os traballadores dos grupos profesionais do 1 ao 5, ambos os dous incluídos, e secretaria de dirección, serán de libre designación pola empresa.

2.-Para o ascenso do resto dos traballadores, a empresa tomará como referencia: a titulación adecuada, valoración académica, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, ter desempeñado función de superior grupo profesional e a formación específica recibida por parte da empresa.

Coa antelación suficiente ao período que corresponda, a empresa solicitaralles informe e proposta de ascensos aos directores de departamento.

O informe confeccionado pola dirección, seralles presentado ao comité de empresa, que poderá emitir as súas alegacións ou propostas antes de que se tome a decisión final.

En idénticas condicións de idoneidade atribuirase o ascenso ao máis antigo.

Artigo 16º.-Cadro de persoal.

A empresa entregarlle cada ano ao comité de empresa o cadro de persoal do seu persoal fixo e noutras condicións laborais, sinalando o número de traballadores que comprende cada grupo.

Capítulo IV

Mobilidade xeográfica e funcional

Artigo 17º.-Concepto e principios xerais.

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador, dentro do centro de traballo ao cal está adscrito. Estará limitada pola necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación exixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función, e sempre salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

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

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

Artigo 18º.-Clases de mobilidade funcional.

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

Mobilidade funcional vertical. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas tras

pasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador, pero non así a división funcional á cal está adscrito.

Dentro desta hai dúas variantes:

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

-Mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ao traballador corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen alterar a división funcional de pertenza.

Mobilidade funcional horizontal. É aquela que implica cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.

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

Artigo 19º.-Mobilidade funcional vertical.

No caso de mobilidade funcional vertical ascendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a 6 meses, a dirección da empresa poderá destinar os traballadores á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional;

notificándoselles os cambios simultaneamente aos traballadores afectados e á súa representación legal.

No caso de que o cambio de posto supere os seis meses nun ano ou os oito meses en dous anos -salvo que estea fundado en motivos de substitución por IT ou excedencia-, o traballador poderá, por vontade propia, continuar realizando estes traballos ou volver ao posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascenderá automaticamente.

Se o cambio de grupo profesional supón retribucións superiores, os traballadores afectados percibirán as do posto de destino.

Sexa cal for o tempo de duración da mobilidade e a causa que a xerou, recoñecerase e valorarase, para os efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

En caso de mobilidade funcional vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas -xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva- a dirección da empresa poderá destinar os traballadores á realización de fun

cións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

A adscrición a este tipo de funcións e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non poderá exceder dos tres meses.

Transcorrido este período de tempo o traballador será incorporado ao posto de orixe.

Será necesaria a comunicación coa representación legal e cos traballadores afectados.

Tratarase de establecer unha repartición equitativa entre os distintos traballadores cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

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

Artigo 20º.-Mobilidade funcional horizontal.

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas perentorias ou imprevisibles a dirección da empresa poderá destinar os traballadores á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación do grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (art. 41 ET), sempre que a dirección da empresa encontre e xustifique necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores.

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

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

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñeran percibindo nos seus postos anteriores, en caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino fosen superiores, os traballadores afectados percibirán as do novo posto.

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

Artigo 21º.-Mobilidade funcional ordinaria.

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

Unha excepción a isto constitúeo a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ao que indirectamente se refire o artigo 22.1º ET cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que supoña a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia. En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita á comunicación coa representación legal dos traballadores.

Artigo 22º.-Mobilidade xeográfica.

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

a) Desprazamentos.

b) Traslados.

Artigo 23º.-Desprazamento.

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

A empresa poderá desprazar os seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

A empresa designará libremente os traballadores que deban desprazarse, cando o destino non exixa pernoitar fóra da casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos en que o desprazamento exixa pernoitar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, a empresa propondrá o desprazamento aos traballadores que considere idóneos para realizar o traballo e procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazado:

a) Representantes legais dos traballadores.

b) Diminuídos físicos e psíquicos.

c) Embarazadas.

A empresa que desexe realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen o traballador a pernoitar fóra do seu domicilio, deberá avisar os afectados con, polo menos, 5 días laborables de antelación.

En calquera caso, os avisos deberanse realizar 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 de viaxes de ida e volta en todas ou parte das fins de semana, adecuación ás xornadas de traballo para facilitar visitas periódicas ao seu domicilio, concesións de permisos periódicos, subvención de desprazamento dos seus familiares, etc.

Nos supostos de non chegarse a acordo nesta materia, observarase o disposto nos artigos 40.4º do Estatuto dos traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborables de estadia no seu

domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen computar como tales os da viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

Por acordo individual, poderase pactar a acumulación destes días engadíndose, incluso, ás vacacións anuais.

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

Se por necesidade ou conveniencia da empresa tivese o traballador que desprazarse a prestar o seu labor noutros centros de traballo que puidesen existir ou noutras empresas, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida.

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

Artigo 24º.-Traslados.

Coa finalidade de poder cubrir necesidades de produción noutros centros de traballo que puidese ter a empresa, recóllese neste convenio o concepto de traslado.

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

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

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

Neste suposto devengaranse os gastos da viaxe do traballador e da súa familia, os gastos de traslado de mobles e pertenzas e cinco axudas de custo por cada persoa que viaxa das que compoñan a familia e convivan co desprazado.

Capítulo V

Tempo de traballo

Artigo 25º.-Xornada anual de traballo.

A xornada laboral anual será de 1.740 horas para o ano 2005.

Artigo 26º.-Horario.

O horario de traballo establécese, con carácter xeral para a totalidade do persoal, coa exclusiva excepción de persoal con contratos que recollan

horarios diferentes, e durante os doce meses do ano, como a continuación se indica:

De luns a venres das 8.00 ás 13.00 horas, e das 14.00 ás 17.15 horas.

As horas que se citan son indicativas do efectivo comezo e terminación do traballo, polo que a non presentación no posto de traballo á hora de comezo indicada ou o seu abandono antes da finalización, terá a consideración de infracción por incumprimento do convenio.

O exceso de xornada semanal sobre a establecida legalmente, destínase ao desfrute de pontes e outros descansos.

Establecerase de común acordo o calendario laboral para o ano 2005.

Artigo 27º.-Vacacións.

O réxime de vacacións anuais retribuídas do persoal afectado por este convenio será de 30 días naturais para todos os traballadores.

As vacacións anuais non poderán ser compensadas en metálico, sendo o seu desfrute obrigatorio.

A empresa poderá organizar quendas de vacacións en función da carga e urxencia dos traballos en curso para realizar.

O período de vacacións estará recollido no calendario laboral. Para o ano 2005 serán 30 días naturais comprendidos entre o 20 de xuño e o 18 de setembro, ambos os dous incluídos.

Todo o persoal será informado, cunha antelación mínima de 45 días antes do 20 de xuño, dos períodos de desfrute das vacacións, con excepción de casos puntuais que se puidesen presentar por circunstancias alleas á empresa.

Capítulo VI

Licenzas, excedencias e xubilacións

Artigo 28º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, logo do aviso e xustificación posterior, 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 en caso de matrimonio.
2. Tres días naturais por nacemento de fillo legalmente recoñecido, que poderán ser prorrogados por un día máis en caso de enfermidade xustificada, cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto, garantíndose que destes tres días, dous serán laborables.
3. Sete días naturais por falecemento de cónxuxe ou fillos.
4. Catro días naturais por falecemento de pais, sogros e irmáns, que se poderán ampliar a un día máis, cando medie necesidade de desprazamento para o efecto.
5. Dous días naturais por falecemento de avós, avós políticos, fillos políticos, netos, cuñados, que se poderán ampliar a catro días naturais, cando medie necesidade de desprazamento para o efecto.
6. Tres horas en caso de falecemento de tío en 3º grao de consanguinidade.
7. Tres días naturais en caso de enfermidade grave dos familiares comprendidos nos puntos 3 e 4, así como fillos políticos.
8. Durante un día por traslado do seu domicilio habitual.
9. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarse o que dispoña en canto á duración da ausencia e compensación económica.
10. Falecemento por accidente durante a xornada laboral dun compañeiro de traballo: todo o persoal o resto da xornada laboral.
11. Por enterro dun traballador de Metalships & Docks, S.A.: unha representación dos traballadores ata un máximo de cinco, polo tempo necesario para a asistencia ao enterro.
12. Un día natural por matrimonio de pais, irmáns, fillos e netos.

Artigo 29º.-Licenzas sen soldo.

Avisando coa debida antelación e aceptado pola empresa de non supoñer unha alteración importante dos medios produtivos, o traballador poderá solicitar licenza sen soldo por causa xustificada ou ampliación das do artigo 28º.

A duración desta licenza será a necesaria e determinarana entre empresa e o traballador.

Artigo 30º.-Asistencia a consultas médicas.

O traballador, logo de aviso e xustificación posterior polo facultativo, poderá faltar ao traballo ou ausentarse del con dereito a toda a súa remuneración por un máximo de tres horas/día para a asistencia á consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social; e polo tempo imprescindible, no caso de asistencia á consulta de especialista da Seguridade Social.

No caso de consulta ao médico de cabeceira, terá unha limitación de 25 horas anuais.

Tamén, poderán faltar ao traballo para asistir a consultas de médicos privados, logo de aviso e xustificación posterior, cun máximo de 3 horas/día.

Artigo 31º.-Suspensión con reserva do posto de traballo.

A suspensión afectará, en aplicación do artigo 45, alínea 1 d) do ET, aos seguintes supostos:

Maternidade: risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente de menores de seis anos.

Será de aplicación o establecido na alínea 4º do artigo 48 do ET para suspensións por nacementos, adopción ou acollemento e o establecido na alínea 5º do artigo 48 do ET para suspensións por riscos durante o embarazo. Neste caso, a empresa com

plementará ata o 100% da base reguladora da prestación.

Artigo 32º.-Redución da xornada por motivos familiares.

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 do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal en media hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderano desfrutar indistintamente a nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación 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.

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

En aplicación do artigo 37.5º do ET quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos un 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 se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada considerada neste punto, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da 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 desfrute do período de lactación e da redacción de xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con 15 días de antelación ao día en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 33º.-Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia 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, con

tando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia 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 se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

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

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

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

Artigo 34º.-Excedencias.

Excedencia forzosa.

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

Excedencia voluntaria.

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

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

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

A incorporación ao posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores cun mes de antelación á data de finalización do desfrute da excedencia. A notificación farase por escrito e a empresa estará obrigada a xustificar a recepción do escrito.

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

Artigo 35º.-Plan de axuste laboral.

A aplicación do plan de axuste laboral aprobado para a empresa, estará regulado polos acordos así

nados entre a empresa e a representación dos traballadores.

Artigo 36º.-Xubilacións.

Para o ano 2005, a empresa e os traballadores poderán pactar xubilacións anticipadas ou prexubilacións.

Capítulo VII

Seguridade e hixiene, saúde laboral

Artigo 37º.-Seguridade e hixiene no traballo.

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva no centro de traballo e na empresa que teñan por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

En relación coa designación dos servizos de prevención, delegados de prevención, comité de seguridade e saúde, e en cantas materias afecten á prevención da saúde e a seguridade dos traballadores, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e normativa concordante.

Artigo 38º.-Recoñecementos.

A empresa estará obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.

Este recoñecemento médico será coordinado polo Departamento de Recursos Humanos e o servizo médico da empresa.

Artigo 39º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal da roupa de traballo adecuada.

O persoal obreiro percibirá dúas fundas cada ano, e se fose necesario, logo da xustificación, seralle proporcionada unha terceira. As indicadas dúas fundas mínimas serán entregadas dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ao inicio dunha contratación.

En relación co calzado, o empresario dotará o traballador dun par de botas de seguridade como mínimo, que o protexan dos riscos que a súa actividade poida provocar, e sempre que tal actividade requira este calzado de protección.

Proverase de roupa e calzado impermeable o persoal que teña que realizar labores continuos á intemperie en réxime de chuvias frecuentes, así como tamén os que teñan que actuar en lugares notablemente encharcados ou lamacentos. En contactos con ácido dotarase o traballador de roupa adecuada.

Así mesmo, dotarase o persoal técnico e administrativo que o solicite da roupa adecuada para a realización das súas tarefas (bata, ...).

En calquera caso, as pezas de roupa (EPIS), terán que ter a aprobación do Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

Para aqueles traballos que o requiran, por unha especial sucidade, disporase dun stock de fundas para tal cometido sendo a súa limpeza responsabilidade da empresa. Especialmente refírese a engraxamento de guindastres, limpeza de cárteres, limpeza de tanques, montaxe de tubos impregnados en aceite e traballos a criterio do xefe de departamento.

Ao traballador que realice o seu labor con lentes graduadas, a empresa terá que proporcionarlle unhas, sempre que en función do traballo que realice, as rompese ou sufrisen deterioro que impida seguir usándoas.

Se o traballador necesita cristais correctores, proporcionaráselles lentes protectoras coa adecuada graduación óptica ou outras que poidan ser superpostas ás graduadas do propio interesado.

Artigo 40º.-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 os postos máis aptos, en relación coas súas condicións, que existan na empresa, sempre que teñan a aptitude ou idoneidade para o novo posto.

Capítulo VIII

Percepcións económicas (concepto, estrutura, compensacións, indemnizacións)

Artigo 41º.-Sistema retributivo e pagamento de retribucións.

As retribucións anuais do persoal comprendido neste convenio, estarán constituídas polo salario base e os seus complementos.

As retribucións que perciban todos os traballadores por todos os conceptos enumerados, terán a consideración de retribucións brutas anuais e polo tanto inclúen dúas pagas extraordinarias que serán distribuídas en doce meses.

En canto aos anticipos observarase o disposto na lexislación vixente. Estes solicitaranse con 48 horas de anticipación, no departamento de RR.HH.

Artigo 42º.-Descrición das retribucións.

As retribucións anuais do persoal estarán formadas polos seguintes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complemento persoal non absorbible.
- c) Complemento de antigüidade.
- d) Complemento de puntualidade.
- e) Complemento convenio.
- f) Complemento de produción.

Artigo 43º.-Salario base.

A táboa de salarios base mínima anual para o 2005 por cada grupo profesional, expresadas en euros é a seguinte:

- Grupo 1: 27.018,61 €
- Grupo 2: 23.082,71 €
- Grupo 3: 19.863,44 €
- Grupo 4: 18.879,77 €
- Grupo 5: 17.845,87 €

Grupo 6: 17.033,77 €
Grupo 7: 16.259,10 €
Grupo 8: 15.784,55 €
Grupo 9: 15.285,81 €
Grupo 10: 13.536,78 €
Grupo 11: 12.866,29 €

Artigo 44º.-Axuda de custo para alimentación.

Establécese para o ano 2005 unha axuda de custo para alimentación de 3,22 € por día de asistencia ao traballo.

Esta axuda de custo aplicarase soamente ao persoal que preste os seus servizos no horario de luns a venres das 8.00 ás 13.00 e das 14.00 ás 17.15 horas.

Artigo 45º.-Complemento persoal non absorbible.

Co fin de salvagardar o dereito adquirido polos traballadores a título persoal, en función da súa procedencia de orixe, a empresa continuará aboando o complemento persoal non absorbible (CPNA). Estas cantidades non poderán ser absorbidas ou compensadas por outros conceptos retributivos, salvo acordo entre o traballador e a empresa.

Artigo 46º.-Complemento de antigüidade.

Establécese un complemento de antigüidade para todos os traballadores de 216,36 €/ano por quinquenio para o ano 2005, pagadoiro en doce mensualidades de igual contía e calculado en función da data de alta na empresa da seguinte forma:

Alta do 1 ao 15: a antigüidade considérase desde o día 1 do mes en que se cumpre o quinquenio.

Alta do 16 a fin de mes: a antigüidade considérase desde o día 1 do mes seguinte en que se cumpre o quinquenio.

Artigo 47º.-Complemento de puntualidade.

Aboarase un complemento de puntualidade, consistente nun 3,35% calculado sobre o salario base, incluídas pagas extras, e pagadoiro en doce mensualidades de igual contía.

A súa percepción estará suxeita á normativa seguinte:

-Descontarase por falta de puntualidade:

1 falta: se nos dous meses naturais anteriores non tivo ningunha: cero, se tivo falta: 10%.

2 faltas: 25%.

3 faltas: 50%.

4 faltas: 100%.

Artigo 48º.-Complemento convenio.

Constitúese un complemento convenio anual que quedará establecido para o ano 2005 da seguinte forma:

Ano 2005.

Grupo 1: 2.068,93 €
Grupo 2: 2.012,12 €
Grupo 3: 1.939,10 €
Grupo 4: 1.046,08 €
Grupo 5: 1.006,27 €
Grupo 6: 951,83 €
Grupo 7: 905,09 €
Grupo 8: 837,91 €
Grupo 9: 741,52 €
Grupo 10: 644,16 €

Grupo 11: 565,88 €

Artigo 49º.-Complemento de produción.

O complemento de produción constitúese como un concepto retributivo ligado á asistencia. Os seus importes anuais para o ano 2005 quedan establecidos da seguinte forma:

Ano 2005.

Grupo 4: 838,56 €

Grupo 5: 791,97 €

Grupo 6: 726,75 €

Grupo 7: 698,80 €

Grupo 8: 666,19 €

Grupo 9: 605,63 €

Grupo 10: 559,04 €

Grupo 11: 512,45 €

Este complemento reducirase ou cancelarase da forma seguinte:

Ano 2005.

Grupo 4: 0,48 €/hora.

Grupo 5: 0,45 €/hora.

Grupo 6: 0,42 €/hora.

Grupo 7: 0,40 €/hora.

Grupo 8: 0,38 €/hora.

Grupo 9: 0,35 €/hora.

Grupo 10: 0,32 €/hora.

Grupo 11: 0,29 €/hora.

Aplicable a calquera ausencia exceptuando o período de vacacións.

Artigo 50º.-Axudas de custo, desprazamentos e aloxamentos.

Os traballadores que por necesidade da empresa teñan que efectuar desprazamentos ou viaxes a poboacións distintas daquela onde radique o centro de traballo, percibirán no ano 2005:

a) Unha axuda de custo de mantenza e aloxamento de acordo co seguinte criterio e distribución:

-Realizando unha comida fóra e pernoitando no seu domicilio 13,36 €

-Realizando dúas comidas fóra e pernoitando no seu domicilio 22,77 €

-Por pernoita e almorzo fóra do domicilio 29,05 €

b) Os gastos de locomoción serán a cargo da empresa, que establecerá o medio de transporte máis idóneo.

Se entre empresa e traballador se acorda que o desprazamento sexa en vehículo propio do traballador, establécese unha compensación de 0,25 € por quilómetro, co que quedan cubertos todos os factores do custo, excepto a peaxe da autopista.

c) Se o desprazamento ou viaxe non orixina gasto ningún por locomoción, mantenza, aloxamento, etc., por asumilo a empresa na súa totalidade, a empresa non aboará ningunha cantidade por estes conceptos.

Se por realización de traballos dentro da localidade onde se encontra o centro de traballo, o traballador se encontrase realizando horas extraordinarias e se vise imposibilitado do desprazamento ao seu domicilio para efectuar as comidas ou ceas, a empresa aboará por cada unha delas a cantidade de 7 €

Ademais da compensación por gastos de viaxe e desprazamento, establécese:

1. Por día pernoitado fóra do domicilio, aboarásele ao traballador o valor de dúas horas extra, pagadas como tales horas extra, sen compensalas por tempo de descanso, máis as horas traballadas que excedan de 8 h 15 min.

2. As horas de viaxe consideraranse todas como horas normais traballadas, excepto sábados, domingos, festivos e pontes, que serán consideradas como horas extra.

3. Cando o traballador vaia navegando, 24 ou máis horas en buque en garantía ou reparacións, con aloxamento e mantenza a bordo:

-Nos días laborables considerarase traballada a xornada completa, aboándose todas as horas realmente traballadas, cun mínimo de 12 horas. Ademais, recibirá unha gratificación de 37,62 €/día.

-Nos días de ponte ou festivos aboaranse as horas realmente traballadas a bordo como horas festivas, cun mínimo de 12 horas. Ademais, recibirá unha gratificación de 63,53 €/día.

Aos sábados, domingos, festivos e pontes daráselles o mesmo tratamento, en canto ás horas, ca se se traballase na factoría. Ademais recibirá a cantidade de 37,62 € por día como gratificación, a excepción do punto 3º.

Estas contías referenciadas serán de aplicación no ano 2005.

Artigo 51º.-Traballos tóxicos, penosos e perigosos.

Se a pesar dos medios dispostos e medidas tomadas se presentase de forma puntual un traballo considerado tóxico, penoso ou perigoso aboaráse ao persoal afectado e polo tempo que dure este traballo, o complemento correspondente segundo acordo pactado coa dirección da empresa.

Artigo 52º.-Seguro de vida, invalidez e accidente.

Manterase o seguro colectivo de vida, invalidez e accidente a cargo da empresa durante a vixencia deste convenio, sendo os valores asegurados para o ano 2005 os seguintes:

Incapacidade permanente total: 15.025,30 €

Incapacidade permanente absoluta: 15.025,30 €

Falecemento: 15.025,30 €

Morte por accidente: 15.025,30 €

Morte por accidente de circulación: 15.025,30 €

Artigo 53º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extra aquelas que excedan da duración da xornada de traballo a que se refire o artigo 25º.

A iniciativa do traballo en horas extra corresponde á empresa e a libre aceptación ou denegación ao traballador, coa excepción daqueles casos en que a súa non realización lle produza á empresa graves prexuízos e/ou impida a continuidade da produción e/ou sexan causas 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.

As horas extra motivadas por causa de forza maior e as estruturais, notificaráselle mensualmente á autoridade laboral conxuntamente entre empresa e comité de empresa, para os efectos de obter a redución de recargas de cotización.

Horas extras estruturais son aquelas necesarias por perdas ou períodos punta de produción, ausencias impostas, cambio de quenda, mantemento ou traballos urxentes derivados da natureza de determinadas actividades, probas, manobra de buques, botaduras, varadas e outros supostos similares.

1. Horas extra normais.

Son as realizadas desde as 06 ás 22 horas e que excedan da xornada normal do traballador. O seu valor establécese na táboa seguinte.

Ano 2005.

Grupo 4: 14,81 €/hora.

Grupo 5: 13,97 €/hora.

Grupo 6: 13,33 €/hora.

Grupo 7: 12,77 €/hora.

Grupo 8: 12,31 €/hora.

Grupo 9: 11,89 €/hora.

Grupo 10: 10,51 €/hora.

Grupo 11: 10,03 €/hora.

2. Horas extra nocturnas en sábados, domingos e festivos.

Considerarán horas extra nocturnas as comprendidas entre as 22.00 horas e as 6.00 horas do día seguinte.

O valor das horas citadas no subtítulo establécese na táboa seguinte, en que está incluído o complemento de nocturnidade.

Ano 2005.

Grupo 4: 18,24 €/hora.

Grupo 5: 17,22 €/hora.

Grupo 6: 16,42 €/hora.

Grupo 7: 15,72 €/hora.

Grupo 8: 15,18 €/hora.

Grupo 9: 14,65 €/hora.

Grupo 10: 12,96 €/hora.

Grupo 11: 12,27 €/hora.

Ademais das horas extra correspondentes:

-Aqueles traballadores que por necesidades de produción teñan que prestar os seus servizos os sábados en xornada completa, percibirán unha gratificación de 15 €por cada xornada.

-Aqueles traballadores que por necesidades de produción ou mantemento teñan que prestar os seus servizos en domingo ou festivo, percibirán unha gratificación de 40 euros. De igual forma, será de aplicación aos traballos realizados nos días 24 e 31 de decembro.

3. Xornada completa en domingos ou festivos, descansando o día seguinte.

Será aboada cun incremento do 10% sobre o salario base, CPNA, complemento convenio e complemento de puntualidade, non traballándose o día seguinte, considerándose este como permiso retribuído. No caso dos días festivos se o día seguinte fose xornada de sábado, domingo, festivo ou ponte, a xornada realizada será considerada como horas extra, segundo a alínea 53º.2.

Xornada completa = $(A/B) \times 8 \times 0,10$.

A= importe anual de salario base+CPNA+complemento convenio+complemento puntualidade.

B= nº horas xornada anual.

4. Xornada completa de noite por cambio de quenda.

Será aboada cun incremento do 25% sobre o salario base, CPNA, complemento convenio e complemento de puntualidade. Nesta porcentaxe está incluído o complemento de nocturnidade.

Xornada noite cambio quenda = $(A/B) \times 8 \times 0,25$.

A= importe anual de salario base+ CPNA+complemento convenio+complemento puntualidade.

B= nº horas xornada anual.

5. Traballos en días de ponte.

As horas de traballo realizadas durante estes días pagaranse como horas extra, conforme o establecido na alínea 53°.1 e 53°.2.

6. Compensacións de horas extra.

O 50% das horas extra realizadas por cada traballador de luns a venres, por solicitude deste, poderán ser compensadas por tempo de descanso retribuído, a razón de 1,25 horas por cada hora, acumulándose para seren desfrutadas en días ou medios días.

Una vez acumuladas as horas dun mes poderán ser desfrutadas dentro dun prazo de 3 meses. En caso de non poder desfrutarlas no devandito prazo, estas serán aboadas ao traballador na nómina do mes seguinte de finalizar o antedito prazo de 3 meses.

Capítulo IX

Código de conduta laboral

Artigo 54°.-Código de conduta.

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

Correspóndelle á empresa, en uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo.

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

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

Artigo 55°.-Graduación de faltas.

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

Artigo 56°.-Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes, entre outras:

1. O incumprimento inxustificable do horario de traballo cando non supoña falta grave.
2. Non notificar previamente ou dentro das 24 horas seguintes á falta, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.
3. O abandono do posto de traballo sen causa fundada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto 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 equipo e do material.
5. Non utilización da roupa de traballo obrigatoria.
6. Non atender o público, compañeiros, subordinados ou superiores coa corrección e dilixencias debidas, se é o caso.
7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia e domicilio.
8. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.

9. 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.

10. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

11. Falta de aseo e limpeza persoal.

12. A inasistencia aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

Artigo 57º.-Faltas graves.

Considéranse faltas graves as seguintes, entre outras:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade, superiores a cinco minutos, na asistencia ao traballo nun período de trinta días naturais e de seis faltas, calquera que sexa o atraso, no mesmo período.

2. Ausencia sen causa xustificada, por dous días durante un período de trinta días naturais. Bastará unha soa falta cando tivese que relevar un compañeiro cando, como consecuencia desta se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa, sen aviso á empresa durante a primeira hora de traballo.

3. Non comunicar, coa puntualidade debida, os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falta maliciosa nestes datos considérase como falta moi grave.

4. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.

5. Entregarse a xogos ou distraccións nas horas de traballo.

6. A simulación de enfermidade ou accidente.

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

8. Disimular a presenza doutro traballador, fichando, contestando ou asinando por el.

9. Neglixencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

10. 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. En todos os casos, considerarase imprudencia en acto de servizo o non uso da roupa de seguridade e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio.

11. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.

12. A reincidencia en falta leve (excluída puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.

13. As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas da xornada de traballo.

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

Artigo 58º.-Faltas moi graves.

Considéranse faltas moi graves as seguintes, entre outras:

1. Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade, cometidas nun período de seis meses ou vinte e catro durante un ano.
2. O 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, estragar ou causar danos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, pertenzas e documentos da empresa.
4. A condena por delito de roubo, furto, estafa ou malversación cometidos fóra da empresa, por calquera outra clase de feito 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 ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.
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, falta grave de respecto e consideración aos xefes, compañeiros e subordinados, ou aos seus familiares.
9. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.
10. Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
11. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo sempre que non estea motivada polo exercicio dalgún dereito recoñecido polas leis.
12. O orixinar frecuentes discusións 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 que se puidese cometer por parte dos mandos ou con delegación de mando, será sempre considerado como falta moi grave e sancionada en consecuencia, entendendo por ese abuso que cometa un feito arbitrario con infracción manifesta e deliberada dunha norma ou precepto legal que prexudique notoriamente a un inferior.
15. As faltas inxustificadas de asistencia ao traballo, durante 3 días consecutivos ou 5 alternos, nun período de 30 días.
16. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Artigo 59º.-Réxime de sancións. Sancións.

As sancións máximas que poderá impor a comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

- a) Por faltas leves:
 - Amoestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.
- c) Por faltas moi graves:
 - Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

-Despedimento.

Artigo 60º.-Prescripción.

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

-Faltas leves: dez días.

-Faltas graves: vinte días.

-Faltas moi graves: sesenta días.

A prescripción das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de terse cometido.

Ademais do aquí sinalado, será de aplicación o código de conduta aprobado polo comité de seguridade e saúde laboral de Metalships & Docks, S.A.U.

Capítulo X

Dereitos sindicais, formación

Artigo 61º.-Acción sindical.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores desfrutarán das seguintes garantías sindicais:

A empresa daralles conta das novas contratacións que realice aos representantes legais dos traballadores.

A empresa dotará á representación sindical dun taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción desta observarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Logo da existencia de común acordo entre a empresa, os sindicatos e os representantes dos traballadores poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante.

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

Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

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

Artigo 62º.-Formación.

Os traballadores poderán asistir a cursos de formación xeral por eles decididos. Logo da xustificación da súa matrícula a empresa facilitará, na medida do posible, as quendas de traballo máis adecuadas para a realización dos devanditos estudos.

Artigo 63º.-Formación profesional.

Aos traballadores que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes para os efectos de promoción interna e para o acceso a categorías superiores.

Capítulo XI

Comisión paritaria, lexislación subsidiaria

Artigo 64º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

Constituirase unha comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento deste convenio.

A comisión mixta estará composta por catro membros, dous representantes dos traballadores e dous representantes da empresa, que, de entre eles elixirán un secretario que actuará de moderador.

Cantas dúbida e diverxencias poidan xurdir entre as partes respecto á interpretación das súas cláusulas, serán sometidas ao ditame obrigatorio da devandita comisión, como trámite previo e necesario a calquera denuncia do convenio.

Esta comisión poderá solicitar asesoramento en caso de discrepancia aos organismos competentes (AGA, SMAC, etc.).

A convocatoria de reunión da comisión mixta, poderá ser requirida por calquera das partes, reunión que se celebrará nun prazo máximo de 72 horas. A comisión deberá resolver, nun prazo máximo de 15 días, posteriores á reunión.

No suposto de non existir acordo, elevarase a acta cos resultados das interpelacións, á autoridade laboral competente.

ANEXO

Definición dos grupos profesionais

A pertenza a un determinado grupo profesional vén definida polos seguintes factores:

a) Autonomía.-Factor para cuxa valoración se deberá ter en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

b) Mando.-Factor para cuxa valoración se deberá de ter en conta:

I) Capacidade de ordenación de tarefas.

II) Capacidade de interrelación.

III) Natureza do colectivo.

IV) Número de persoas sobre as que se exerce o mando.

c) Responsabilidade.-Factor para cuxa valoración se deberá ter en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función como o grao de influencia sobre os resultados e importancia da conveniencia da xestión.

d) Coñecementos.-Factor para cuxa valoración se deberá ter en conta, ademais da formación técnica necesaria para cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos anteditos coñecementos ou exixencias.

e) Iniciativa.-Factor para cuxa valoración se deberá de ter en conta o maior ou menor sometemento a directrices ou normas para a execución da función.

f) Complexidade.-Factor cuxa valoración estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

En función dos factores anteriores, os grupos profesionais serán os seguintes:

Grupo profesional 11.-Criterios xerais.

Operacións que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de

dependencia, que requiren preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica, pero si dun período de adaptación.

Formación.-Coñecementos a nivel de formación elemental.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

- Actividades manuais en acondicionamento e/ou embalaxes.
- Operacións elementais de máquinas sinxelas, entendendo por tales aquelas que non requiren adestramento e coñecementos específicos.
- Operacións de carga e descarga manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
- Operacións de limpeza.
- Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
- Etcétera.

Grupo profesional 10.-Criterios xerais.

Funcións que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso e concreto, con alto grao de supervisión, que normalmente exixen coñecementos profesionais de carácter elemental.

Formación.-A formación básica exixible é a equivalente a graduado escolar.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

- Actividades de axuda en proceso de elaboración de produtos.
- Actividades operatorias en acondicionamento e/ou embalaxes con regulación e posta a punto.
- Tarefas de albanaría, carpintaría, electricidade, mecánica, pintura, etc., de traballadores que se inician na súa práctica.
- Labores elementais en laboratorio.
- Vixilancia de edificios e locais sen requisitos especiais e sen armas.
- Funcións de recepción que non exixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas.
- Traballos de reprografía.
- Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.

-Etcétera.

Grupo profesional 9.-Criterios xerais.

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 limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Formación.-A formación básica exixible é a equivalente a graduado escolar, completada profesionalmente por unha formación específica deste carácter ou pola experiencia profesional.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

- Tarefas de albanaría, electricidade, carpintaría, pintura, mecánica, etc., con capacidade suficiente para realizar as tarefas normais do oficio.
- Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares, que requiran algún grao de iniciativa.

- Vixilancia xurada ou con armas.
- Operadora de télex e fax.
- Telefonista-recepcionista sen dominio de idiomas estranxeiros.
- Funcións de pagamento e cobramento a domicilio.
- Tarefas de gravación de datos.
- Tarefas de lectura, anotación, vixilancia e regulación baixo instrucións detalladas dos procesos industriais ou da subministración de servizos xerais de fabricación.

-Traballos de mecanografía, con boa velocidade e esmerada presentación, que poidan levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato ou instrucións específicas.

-Tarefas de axuda en almacenes que, ademais de labores de carga e descarga, impliquen outras complementarias dos almaceneiros.

-Tarefas de transporte e paletización, realizados con elementos mecánicos.

-Labores de calcado de planos.

-Realización de análises sinxelas e rutineiras de fácil comprobación e funcións de toma e preparación de mostras para análises.

-Etcétera.

Grupo profesional 8.-Criterios xerais.

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 limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Formación.-A formación básica exigible é a equivalente a graduado escolar, completada cunha experiencia profesional en empresas do grupo Rodman, de polo menos 10 anos no grupo profesional 9.

Grupo profesional 7.-Criterios xerais.

Traballos de execución autónoma que exixan, habitualmente, iniciativa e razoamento por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando baixo supervisión, a responsabilidade destas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación.-Formación básica, graduado escolar, bacharelato elemental ou equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

-Operador de ordenador.

-Taquimecanografía, que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía e 240 pulsacións en máquina, con boa presentación de traballo e ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite segundo indicacións verbais.

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

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

-Cálculo de salarios e valoración de custos de persoal.

-Tarefa de análises físicas, químicas e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sexa necesario sempre indicar normas e especificacións, implicando ademais o coidado dos aparellos e a súa homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletíns de análises.

-Tarefas de albanaría, carpintaría, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación ao máis alto nivel, que permita resolver todos os requirimentos da súa especialidade.

-Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou máquinas para o efecto do movemento diario.

-Tarefas de delineación.

-Condución ou conducción con repartición, con permiso de condución de clase C, D ou E, entendendo que poden compaxinar a actividade de conducir coa repartición de mercadorías.

-Funcións de control e regulación nos procesos de produción que xeran transformación de produto.

-Tarefas de regulación e control que se realizan indistintamente en diversas fases e sectores de proceso.

-Vendedores sen especialización.

-Etcétera.

Grupo profesional 6.-Criterios xerais.

Traballos de execución autónoma que exixan, habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando baixo supervisión, a responsabilidade destas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación.-Formación básica, equivalente a bacharelato elemental ou ben graduado escolar, com

plementada con formación específica de carácter profesional e cunha experiencia profesional en empresas do grupo Rodman, de polo menos 10 anos no grupo profesional 7.

Grupo profesional 5.-Criterios xerais.

Inclúense neste grupo a realización das funcións que se van integrar, coordinar e supervisar a execución de varias tarefas homoxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores.

Inclúe ademais a realización de tarefas que, aínda sen implicar ordenación de traballo, ten un contido medio de actividade intelectual e de relacións humanas.

Formación.-Coñecementos equivalentes aos que se adquiren en bacharelato superior, FP-II ou equivalentes, completados cunha experiencia, polos estudos específicos necesarios para desenvolver a súa función.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

-Tarefas que consisten no exercicio de mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficios (albanaría, carpintaría, pintura, electricidade, mecánica, soldadura, montaxe, caldeiraría, etc.).

-Tarefas de tradución, correspondencia, taquimecanografía e teléfono con dominio dun idioma estranxeiro.

-Programador de informática.

-Tarefas de contabilidade consistentes en reunir os elementos subministrados polos axudantes e confeccionar estados, balances, custos, provisións de tesouraría e outros traballos análogos, en base ao plan contable da empresa.

-Tarefas que impliquen a responsabilidade da vixilancia e aplicación dos medios e medidas de seguridade.

-Tarefas de confección e desenvolvemento de proxectos, segundo instrucións.

-Responsabilidade da supervisión, segundo especificacións xerais recibidas, da execución práctica das tarefas de análises nun conxunto de laboratorios.

-Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores do grupo profesional inferior.

-Vendedores especializados.

-Etcétera.

Grupo profesional 4.-Criterios xerais.

Inclúense neste grupo a realización das funcións que van integrar, coordinar e supervisar a execución de varias tarefas homoxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores.

Inclúe ademais a realización de tarefas que, aínda sen implicar ordenación de traballo, ten un contido

medio de actividade intelectual e de relacións humanas.

Formación.-Coñecementos equivalentes aos que se adquiren no bacharelato superior, FP-II completados cunha experiencia profesional en empresas do grupo Rodman, de polo menos 10 anos no grupo profesional 5.

Grupo profesional 3.-Criterios xerais.

Funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores.

Inclúese ademais a realización de tarefas complexas, pero homoxéneas que, aínda sen implicar mando, exige un alto contido intelectual, así como aquelas que consisten en establecer ou desenvolver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Formación.-Coñecementos equivalentes á formación académica de grao medio, completada cun período de prácticas ou experiencia adquirida en traballos análogos.

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

-Realización de funcións técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en traballos de investigación, control de calidade, estudos, vixilancia ou control en procesos industriais ou en servizos profesionais ou científicos de asesoramento.

-Analista de aplicacións de informática.

-Responsabilidade de ordenar e supervisar a execución de tarefas de produción, mantemento, servizos ou administración do conxunto destes.

-Responsabilidade dunha unidade homoxénea de carácter administrativo ou do conxunto de servizos administrativos.

-Inspectores ou supervisores da rede de vendas.

-Etcétera.

Grupo profesional 2.-Criterios xerais.

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

Formación.-Equivalente á titulación académica superior ou ben de grao medio, completada cunha dilatada experiencia profesional.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

-Realización de funcións que impliquen tarefas de investigación ou control de traballos con capacitación para estudar e resolver os problemas que se presenten.

-Supervisión técnica dun proceso ou sección de fabricación ou da totalidade do proceso.

-Supervisión técnica dun grupo de servizos ou da totalidade destes e incluso de todos os procesos técnicos.

-Coordinación, supervisión e ordenación de traballos administrativos heteroxéneos.

-Responsabilidade da explotación dun ordenador.

-Análises de sistemas de informática.

-Delegados da rede de vendas.

-Etcétera.

Grupo profesional 1.-Criterios xerais.

Inclúense neste grupo aqueles postos que requiren un alto grao de autonomía, coñecementos profesionais e responsabilidade 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 incluídas no grupo O.

Formación.-Equiparable aos niveis académicos superiores, completados con estudos específicos e dilatada experiencia profesional.

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

-As funcións consistentes en planificación, ordenación e supervisión dos servizos.

-As consistentes en ordenación e supervisión de sistemas, procesos e circuítos de traballo.

-O desenvolvemento de tarefas de xestión e de investigación a alto nivel como a programación, desenvolvemento e responsabilidade polos resultados.

-A responsabilidade do control, planificación, programación e desenvolvemento do conxunto de tarefas de informática.

-Etcétera.

Grupo profesional 0.-Criterios xerais.

Os traballadores pertencentes a este grupo planifican, organizan, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. As súas funcións comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades da organización, conforme o programa establecido, e a política adoptada; o establecemento e mantemento de estruturas produtivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, financeira ou comercial.

Toman decisións ou participan na súa elaboración. Desempeñan altos postos de dirección ou execución dos mesmos niveis nos departamentos, divisións, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular ordenación de cada unha.