

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA LASER GALICIA SL PARA OS ANOS 2019-2021*

*Código de Convenio número 36004422012010*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa LASER GALICIA SL para os anos 2019-2021, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polos representantes dos traballadores da empresa elixidos nas candidaturas das organizacións sindicais CC00 e UGT, en data 2 de setembro do 2019..

*Primeiro.*- Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 3 de novembro do 2020.

*Segundo.*- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*- Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

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

*Segundo.*- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

Vigo, 31/03/2021.—A Xefa Territorial



**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA LASER GALICIA, S.L. 2019-2020-2021***CAPITULO I*  
*ÁMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA.**Artículo 1º. Ámbito de aplicación, consideraciones iniciales*

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales del fenomenal grupo humano que compone la empresa LASER GALICIA, S.L. (en adelante LA EMPRESA).

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la empresa y su Comité de empresa en el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

El ámbito de aplicación del presente convenio es nacional y abarca a todos sus centros de trabajo.

El convenio afectará a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la empresa, con las excepciones que la normativa vigente prevé. Con respecto al personal con contrato de duración determinada, le será de aplicación el presente convenio colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos.

Para todos los asuntos que no estén recogidos en este Convenio de Empresa, ambas partes acuerdan someterse al “Convenio Colectivo de Industrias del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra” vigente en cada momento.

*Artículo 2º. Vigencia, prórroga y denuncia*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES años, entrando en Vigor el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Quedará automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

*Artículo 3º. Condiciones y compensación de mejoras*

Las condiciones contenidas en este Convenio colectivo se establecen con el carácter de mínimas. Todas las mejoras que se implanten por normas legales u otras, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras existentes o que puedan establecerse en el futuro, siempre que en cómputo anual la suma de las condiciones del Convenio sea más beneficiosas.

En particular, la empresa se compromete formalmente a que, en cualquier caso, las condiciones más favorables que se pudieran recoger en el “Convenio Colectivo de Industrias del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra” en las futuras revisiones que esta sufra, serán aceptadas como mejoras de este Convenio de Empresa.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

*Artículo 4º. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo, para lo que habrían de reunirse las partes contratantes a través de sus respectivas comisiones negociadoras.

*Artículo 5º. Garantías personales*

Se respetarán, a título individual, las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio de Empresa consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

*CAPITULO II*  
*EMPLEO Y CONTRATACION*

*Artículo 6º. Criterios generales*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

*Artículo 7º. Contrato de trabajo*

1. El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de: la identificación completa de las partes contratantes, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión y la identificación del Convenio Colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores/as.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores/as las prórrogas de los contratos de trabajo cuya copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Técnicos titulados 6 meses
- Técnicos no titulados 2 meses
- Administrativos 1 mes
- Subalternos 1 mes
- Profesionales de oficio 1 mes
- Peones, especialistas y Contratos de formación 2 semanas

En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores/as.

## 2. Contrato para el fomento de la Contratación Indefinida

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan declarar vigente y de aplicación la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001.

### *Artículo 8º. Contratación eventual*

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras de una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla fija mínima de la empresa para el año 2021 un 60 por ciento, entendiendo por plantilla total la media de los últimos 24 meses.

A partir de la firma del presente Convenio la Empresa respetará y reconocerá la antigüedad del primero de los contratos que sucesivamente se suscriban con un mismo trabajador y para un mismo puesto de trabajo, por la misma empresa o por aquellas otras con las que conforme un grupo empresarial según la redacción siguiente:

1. El formado por una empresa que ejerce el control y la empresa controladas.
2. La realidad construida por dos o más empresas que actúen con una unidad patrimonial o una identidad de medios, en las que concurran por lo menos dos de las siguientes circunstancias:
  - a) Que una parte del capital social no inferior al 33% esté en manos de las mismas personas en dichas empresas, o si es el caso que una de ellas ostente a su vez la totalidad de o una parte no inferior al 33% de la otra.
  - b) Que las personas miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas o los administradores únicos coincidan, total o parcialmente.
  - c) Que la dirección de la prestación laboral ostente carácter unitario. Se entenderá que tiene carácter unitario cuándo haya coincidencia personal total o parcial en los mandos superiores o intermedios.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

d) Que haya movilidad de trabajadores entre las diferentes empresas. Bastará con que exista en caso de que dos o más trabajadores o trabajadoras prestaran servicios en las entidades implicadas en los últimos doce meses.

### *1. Contrato en prácticas*

El contrato de trabajo en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años, o de 7 cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo será el adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados. La duración no será inferior a 6 meses ni superior a 24.

El período de prueba será de 15 días para los trabajadores/as en posesión de título de grado medio y 1 mes para los de grado superior.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas por tiempo superior a 24 meses en virtud de la misma titulación.

La retribución mínima de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La empresa podrá realizar esta modalidad de contrato en una cuantía máxima del 10% de la plantilla.

### *2. Contratos de formación*

Tendrá como objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado.

Podrán ser objeto de este contrato los oficios incluidos en este Convenio, no pudiéndose formalizar contratos para la Formación para categoría inferior a la de especialista.

El contrato para la Formación tendrá una duración máxima de dos años.

Cuando el contrato para la Formación se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de ambas partes una o más veces, por periodos no inferiores a 6 meses, sin que el tiempo acumulado, incluidas las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización de contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indique el Convenio.

La edad del trabajador estará comprendida entre los 16 y 20 años inclusive.

El trabajador dispondrá del 15% de su jornada para la formación teórica.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Esta Formación deberá ser impartida por los Centros de Formación autorizados.

Cada tutor no podrá disponer de más de dos trabajadores/as en Formación.

La retribución será el S.M.I. para el primer año. Para el segundo será el S.M.I. más el 10% de dicho salario. Siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La empresa podrá realizar esta modalidad de contrato en una cuantía máxima del 10% de la plantilla.

### *3. Contratos a tiempo parcial*

El contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se acordará la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a jornada completa.

La jornada anual no podrá ser superior al 85 por ciento ni inferior al 15 por ciento de la jornada.

La relación de horas complementarias se registrará, en todo caso, por lo dispuesto en la Ley 12/2001.

Estos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las motivadas por fuerza mayor de acuerdo con el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo.

### *4. Contratos Eventuales de duración determinada por circunstancias del mercado, por acumulación de tareas o exceso de pedidos.*

Estos contratos, regulados en el vigente artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores/as, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Esta duración, viene establecida por lo definido en el art. 8º.4. del Convenio Colectivo de Trabajo para empresas del Metal sin Convenio Propio de la Provincia de Pontevedra, donde se establece la potestad a las empresas metalúrgicas con Convenio Propio a acogerse al contenido del mismo, siempre y cuando se haga remisión expresa al citado artículo.

### *5. Contrato por obra o servicio determinado.*

En el contrato de trabajo se hará constar, de forma clara y precisa, si el contrato es de obra o servicio, con una completa identificación de la obra o servicio para la que se contrata al trabajador.

Con carácter general será para una sola obra, con independencia de su duración y finalizará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

### 6. Contratación de Trabajadores Discapacitados.

La empresa se compromete a que al menos el 2% de la plantilla sea personal con alguna discapacidad.

#### Artículo 9º. Subcontratación

Por las obras o servicios cuya ejecución se subcontrate con otras empresas, la empresa responderá ante los trabajadores/as de la empresa subcontratista en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores/as, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este Convenio.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el artículo 64.1. 1º de la Ley 12/2001, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratistas, se compromete a informar a los representantes legales de los trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, el número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

f) Subrogación de empresas. A mayores de las garantías establecidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores/as, el personal que preste su actividad en forma de contratación en tareas auxiliares o de mantenimiento para entidades públicas o empresas públicas serán subrogados en esta actividad siempre que la misma tenga continuidad por una nueva empresa subcontratada.

#### Artículo 10º. Empresas de Trabajo Temporal.

La empresa limitará los servicios de las ETT's, excluyendo los supuestos de sustitución por I.T., vacaciones y situaciones extraordinarias. En cualquier caso, se informará a los representantes legales de los trabajadores/as de esta situación.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

*Artículo 11º. Preaviso Final de Contrato.*

A la finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

La empresa entregará al trabajador copia del finiquito con 5 días laborales de antelación al cese. En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión de contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores/as en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo en que el trabajador presta sus servicios.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de esta cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, para los contratos de duración igual o superior a seis meses:

- Técnicos: 30 días.
- Empleados y operarios: 15 días.

*Artículo 12º. Indemnizaciones Contratos no Indefinidos*

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán mensualmente a los trabajadores/as con contratos no indefinidos, por el concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 20 días por año trabajado. Dicho importe mensual figura en el Anexo I de este Convenio. En caso de conversión de un contrato eventual en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador/a, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto de común acuerdo con el trabajador/a. La indemnización regulada en este artículo, que incluye todas las modalidades de contrato temporal, se corresponde con la indemnización fin de contrato del artículo 49.1. c) del E.T., mejorada en su cuantificación, siendo ésta exclusivamente su naturaleza.

*Artículo 13º. Convalidación de la Formación*

Los años trabajados con contrato de formación en otra empresa de la misma especialidad serán computables a efectos de duración de la formación en esta empresa, previa Certificación del aprovechamiento a expedir por la empresa anterior, o certificación de capacitación emitido por un Centro de Formación Profesional.

*Artículo 14º. Extinción del Contrato por causas objetivas*

1.- Cuando el empresario quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores/as y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de la extinción, tanto al trabajador o trabajadores/as afectados como a la representación de los trabajadores/as en la empresa.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

2.- Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la ley, los representantes de los trabajadores/as emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de 4 días hábiles.

3.- De los informes a los que se hace referencia en el apartado 2 anterior, se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.

4.- El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores/as.

5.- La presente cláusula se considerará a todos los efectos de carácter obligacional.

#### *Artículo 15º. Acoso sexual.*

Se les reconoce a los trabajadores/as el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrán utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

#### *Artículo 16º. Pluriempleo*

La empresa no podrá contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores/as que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa.

### *CAPITULO III*

#### *CLASIFICACION PROFESIONAL*

#### *Artículo 17º. Clasificación Profesional*

Los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará, en divisiones funcionales, grupos profesionales y niveles salariales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as, en los términos que se detallan en las tablas salariales.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

### *Artículo 18º. Sistema de Clasificación*

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado GRUPO PROFESIONAL y a una DIVISIÓN FUNCIONAL; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

### *CLASIFICACION PROFESIONAL*

#### *Grupo profesional 1*

**Criterios generales.** -Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación.** -Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Areas y Servicios.

Ingenieros.

Licenciados.

**Tareas:** Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:



1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

### *Grupo profesional 2*

Criterios generales. -Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación. -Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada». Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (1).



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

(1) Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparejadores).

Ingenieros técnicos (Peritos).

Graduados sociales.

Tareas: Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de incapacidad laboral transitoria y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etcétera.

4. Actividades de Graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etcétera.

### *Grupo profesional 3*

Criterios generales. -Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. -Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Técnicos:

Analista programador.

Delineante proyectista.

Dibujante proyectista.

Jefes de Areas y Servicios.

Empleados:

Jefes de Areas y Servicios.

Operarios:

Contramaestre.

Jefe de Taller (Form. cualificada).

Maestro industrial.

Tareas: Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

#### *Grupo profesional 4*

Criterios generales. -Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.-Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineantes de 1.<sup>a</sup>

Técnicos administrativos.

Técnicos laboratorio.

Técnicos organización.

Operarios:

Encargados.

Profesional de oficio especial.

Tareas: Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:



1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### *Grupo profesional 5*

Criterios generales. -Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación. -Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chófer de camión.

Jefe o Encargado (pequeño taller).

Jefes de Grupo y Capataces.

Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

Profesional siderúrgico de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

Personal de Diques y Buques (2).

(2) Categorías personal diques y muelles: El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los buzos, hombres-rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5 de la actual clasificación profesional.

Empleados:

Cajero.

Delineante de 2.<sup>a</sup>

Oficiales administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

Viajante.



Tareas: Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

### *Grupo profesional 6*

Criterios generales. -Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación. -La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

Chófer de turismo.

Conductor de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio de 3.<sup>a</sup>

Profesional siderúrgico de 3.<sup>a</sup>

Empleados:

Almacenero.

Auxiliares en general.

Camarero.

Cocinero.

Conserje.

Dependiente.

Listero.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Operador de ordenador.

Pesador-Basculero.

Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guardias Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Tareas: Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etcétera.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

#### *Grupo profesional 7*

Criterios generales. -Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. -Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza.

Portero.

Operarios:

Peón.

Aprendiz de dieciséis años.

Aprendiz de diecisiete años.

Aprendiz mayor de dieciocho años (1.º, 2.º y 3.er año).

Tareas: Ejemplos. -En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

#### *CAPITULO IV* *MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA*

##### *Artículo 19º. Concepto y principios generales*

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aun cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que esta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional la dirección de la empresa garantizará, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a los trabajadores/as afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones asignadas.

La aplicación de la movilidad funcional habrá de hacerse salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Así mismo dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores/as y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos. No cabrá invocar las causas de despido objetivo sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores/as.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores/as, en los términos que se indican en este Convenio.

#### *Artículo 20º. Clases de movilidad funcional*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1. Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional al que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

- La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

- La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2. Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

3. Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

#### *Artículo 21º. Movilidad funcional vertical*

1.- En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, (salvo en caso de sustitución por I.T., o excedencia) la dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores/as a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que la dirección de la empresa tenga necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

- La identificación de los trabajadores/as afectados.
- La duración estimada de la movilidad.

En este sentido, la dirección de la empresa tendrá en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores/as respecto a los cambios propuestos. Si el cambio de grupo profesional o de categoría conlleva retribuciones superiores, los trabajadores/as afectados percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el desarrollo de tareas correspondientes a una categoría superior supere los 6 meses en 1 año o los 8 meses en 2 años –salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T. o excedencia –el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente. En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

## 2.- En caso de movilidad funcional vertical descendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas –justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva- la dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores/as a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior. La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los 3 meses. Transcurrido este periodo de tiempo el trabajador será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que la dirección de la empresa encuentre imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesaria la comunicación con el Comité de empresa.

Para ello, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores/as afectados y al Comité de empresa, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores/as cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores/as afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

## *Artículo 22º. Movilidad funcional horizontal*

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, la dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores/as a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), siempre que la dirección de la empresa encuentre y justifique necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptiva la comunicación al Comité de empresa.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores/as afectados y al comité de empresa en los mismos términos que figuran en los apartados anteriores.

Será, así mismo, en este proceso de negociación donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe. Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los periodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas vinieran percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores/as afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos.

#### *Artículo 23º. Movilidad funcional ordinaria*

Aun cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este Acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con el Comité de empresa- salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo- sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el Art. 22.1 E.T. cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria excedan del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta a la comunicación al Comité de empresa.

#### *Artículo 24º. Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

*Artículo 25º. Desplazamiento*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores/as hasta el límite máximo de 1 año.

La empresa designará libremente a los trabajadores/as que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a 3 meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores/as que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores/as
- b) Disminuidos físicos y psíquicos

Si la empresa desea realizar alguno de los desplazamientos superiores a 3 meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con, al menos, 5 días laborables de antelación. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a 3 meses que no permitan al trabajador pernoctar en su domicilio, la Empresa y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores/as puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En el supuesto de que no se llegase a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores/as, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

Cuando el desplazamiento supere los 9 meses de duración, el importe que se abone en concepto de dietas habrá de entenderse neto.

Los trabajadores/as que sean desplazados a distancias superiores a 200 km. serán compensados a mayores con el valor del 20 % de la dieta diaria establecida en Convenio. En el caso de que el desplazamiento sea fuera de la Península Ibérica, esta compensación será del 50 % de la dieta diaria establecida en Convenio.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. Si por necesidad o conveniencia de la Empresa hubiera el trabajador de desplazarse a prestar su labor a un lugar distinto, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

#### *Artículo 26º. Traslados*

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, de acuerdo con el trabajador, proceder al traslado del mismo a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos, 30 días de antelación por escrito.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En el caso de traslados a distancias superiores de 200 km., los trabajadores trasladados percibirán una compensación equivalente al 5 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria en el momento de realizarse el cambio de Centro, otro 5 % de las mismas al comenzar el segundo año de traslado, y el mismo porcentaje al comienzo del tercer año de traslado. Las compensaciones se calcularán sobre la base inicial.

En el caso de traslados fuera de la Península Ibérica, los trabajadores trasladados percibirán una compensación equivalente al 10 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria en el momento de realizarse el cambio de Centro, otro 10 % de las mismas al comenzar el segundo año de traslado, y el mismo porcentaje al comienzo del tercer año de traslado. Las compensaciones se calcularán sobre la base inicial.



*CAPITULO V*  
*TIEMPO DE TRABAJO*

*Artículo 27º. Jornada de trabajo*

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 1.776 horas efectivas en cómputo anual.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables, compensados por el exceso de días del cómputo de la jornada.

Durante la vigencia del Convenio, los días que excedan de la jornada anual, la empresa deberá acordar, antes del día 15 de junio de cada año, su disfrute en las fechas que pacten con los representantes de los trabajadores/as.

El trabajador deberá hallarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo, con su correspondiente indumentaria, al toque de sirena u otro sistema establecido, sin perjuicio de lo regulado en la Disposición Adicional Cuarta, que será de aplicación en todo caso. Dicha jornada normal será computada en consideración a la iniciación de la labor en el puesto de trabajo y finalización de éste, y no por el concepto de entrada y salida de la Factoría.

La fijación del horario de trabajo será facultad de la dirección de la Empresa, razonando su establecimiento con el Comité o con los trabajadores/as, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

La empresa distribuirá preferentemente su jornada laboral de lunes a viernes.

Con el fin de atender situaciones de distribución irregular de la carga de trabajo e intentando evitar en la medida de lo posible la adopción de medidas que afecten a la estabilidad del empleo, el impacto de los expedientes de regulación de empleo y la utilización de horas extras, la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada anual en un 10%, respetando la jornada máxima anual, los descansos entre jornadas de 12 horas y semanal de día y medio. Para la aplicación de medidas de distribución irregular de la jornada será preceptivo:

1. Disponer de calendario laboral, según artículo 30º del presente convenio.
2. La empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores, y a los trabajadores/as de forma individual, con una antelación de 5 días, la circunstancia o circunstancias de la producción/mercado que justifiquen dicha utilización.
3. Como norma general y salvo que el trabajador/a exprese su voluntad en otro sentido, no tendrán obligación de distribuir irregularmente su jornada aquellos trabajadores/as en situación de reducción de jornada por guarda legal, excedencia, jubilados parciales, los que estuviesen afectados por licencias retribuidas y permisos por lactancia ni los que tengan alguna contraindicación medica al respecto debidamente justificada, de coincidir la aplicación de esta medida con alguna de las circunstancias descritas anteriormente. Para la correcta evaluación y seguimiento de la medida ésta deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria junto con el calendario laboral con carácter previo a su aplicación.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

*Artículo 28º. Festivos*

Se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local fije el Calendario publicado en el Boletín Oficial del Estado, en el Diario Oficial de Galicia y el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra. Se estará en todo momento a lo dispuesto por la Autoridad Laboral.

*Artículo 29º. Calendario Laboral y Horario de trabajo*

Dentro de los primeros 30 días del año la empresa expondrá el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 para los días de exceso de jornada anual.

*Artículo 30º. Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán 22 días laborales. Durante la vigencia del convenio, los días que excedan de la jornada anual, la dirección de la empresa deberá acordar, antes del día 15 de junio de cada año, su disfrute en las fechas que se pacten con los representantes de los trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará con, al menos, 2 meses de antelación a su disfrute y, en todo caso, siempre antes del día 15 de junio, para conocimiento de los trabajadores/as.

El abono de las mismas se realizará a su inicio. El abono de las vacaciones será el promedio obtenido por el trabajador en salarios, primas y antigüedad, en los tres meses anteriores trabajados.

Si por causas coyunturales u otras circunstancias la empresa se viera obligada a paralizar la producción, bien por averías o por falta de materias primas, originado todo ello por fuerza mayor, la empresa podrá determinar la fecha del periodo de vacaciones previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Todo el personal que antes o durante el periodo de vacaciones esté en situación de Incapacidad Temporal tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as.



*CAPITULO VI*  
*LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES*

*Artículo 31º. Licencias*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- c) Quince días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c1) Cinco días naturales en el supuesto del fallecimiento de los padres.
- d) Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos, hijos y hermanos políticos.
- e) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente.
- f) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- g) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- j) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos en grado de consanguinidad con el trabajador.
- k) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

En los supuestos d) y e), si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de Galicia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación, la empresa deberá conceder un permiso “sin retribuir” hasta un período de 10 días naturales por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el Registro Público correspondiente.

#### *Artículo 32º. Suspensión con reserva del puesto de trabajo*

La suspensión afectará, en aplicación del Art.45. 1.d) del E.T., a los siguientes supuestos:

Maternidad: Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del E.T. para suspensiones por nacimientos, adopción o acogimiento y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. para suspensiones por riesgos durante el embarazo.

En este caso, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

#### *Artículo 33º. Reducción de la jornada por motivos familiares*

Lo establecido en este artículo se basa en lo regulado respecto este tema en el artículo 33 del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas del Metal Sin Convenio Propio, haciendo remisión expresa al mismo para acogerse a lo pactado en este punto.

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 ET.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### *Artículo 34º. Excedencia por cuidado de hijos y familiares*

Lo establecido en este artículo se basa en lo regulado respecto este tema en el artículo 34 del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas del Metal Sin Convenio Propio, haciendo remisión expresa al mismo para acogerse a lo pactado en este punto.

Los trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Este artículo se basa en lo establecido en el C. Colectivo de Industrias de Metal sin Convenio Propio.

#### *Artículo 35º. Excedencias*

Lo establecido en este artículo se basa en lo regulado respecto este tema en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas del Metal Sin Convenio Propio, haciendo remisión expresa al mismo para acogerse a lo pactado en este punto.

##### *1. Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

##### *2. Excedencia voluntaria.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores/as con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del escrito. Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, será admitido el trabajador en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Este artículo se basa en lo establecido en el C. Colectivo de Industrias de Metal sin Convenio Propio de la Provincia de Pontevedra.

#### *Artículo 36º. Jubilación Parcial.*

1. Al amparo del artículo 215 del R.D Legislativo 9/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se den los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada momento.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos I, II, III y IV del Convenio en los que el preaviso será de seis meses. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante, aplicando el principio de igualdad entre trabajadores eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión de Vigilancia que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, sin perjuicio de otros acuerdos anteriores a la firma de este convenio colectivo o al acuerdo al que puedan llegar el trabajador y la empresa.

#### *Artículo 37º. Jubilación anticipada.*

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores/as que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que ese aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación.

### **CAPITULO VII** **SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL**

#### *Artículo 38º. Seguridad e Higiene en el Trabajo*

En cumplimiento de la normativa de seguridad y salud y prevención de riesgos laborales vigente, la empresa dispone de un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuyas funciones son, entre otras:



1) Promover entre la empresa y los trabajadores/as una adecuada formación e información en temas de Prevención de riesgos en el trabajo y concretamente la de dar a conocer a la empresa y a los trabajadores/as su reglamento de funcionamiento.

2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas de accidentes y la propia empresa con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.

3) Proponer y prever las medidas técnicas.

4) Desarrollar la información, el diálogo y la participación equilibrada entre el empresario, los trabajadores/as y el Comité de empresa de manera que se pueda garantizar un mejor nivel de protección, de seguridad y salud de los trabajadores/as.

#### *Artículo 39º. Vigilancia de la Salud, Reconocimientos médicos y fisioterapia.*

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la LPRL y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

La empresa estará obligada a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral. Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en que los reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Los trabajadores/as que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para este desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por el Centro de Seguridad e Saúde Laboral de Pontevedra u otro Centro Asistencial similar.

Cada trabajador tendrá derecho a 5 sesiones de fisioterapia durante el año.

#### *Artículo 40º. Prendas de Trabajo*

La empresa dotará a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

El personal obrero percibirá dos buzos cada año, y si fuere necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero. Los indicados dos buzos mínimos serán entregados de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación. En relación con el calzado, el empresario dotará al trabajador de un par de botas de seguridad como mínimo, que le protejan de los riesgos que su actividad puede provocar, y siempre que tal actividad requiera estas prendas de protección.

El personal administrativo y técnico, que así lo solicite, percibirá cada año una bata que le proteja del desgaste de su propia ropa. Ejercitado este derecho por el empleado, dicha prenda será de uso obligatorio durante la jornada laboral. En el caso de tener que realizar alguna labor en los talleres, el empleado será provisto de ropa adecuada (buzo, botas de seguridad, casco, etc.) que le proteja de los riesgos inherentes a esos lugares de fabricación.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contactos con ácido se dotará al trabajador de ropa adecuada. A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará cada año uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle unas, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran deterioro. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

Cuando la índole nociva de la actividad de los trabajadores/as así lo requiera, se cumplirá estrictamente las exigencias que al respecto determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### *Artículo 41º. Capacidad Disminuida*

Todos aquellos trabajadores/as que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

#### *Artículo 42º. Cobertura contingencias profesionales*

El Comité de empresa, en el caso de detectar deficiente cumplimiento de las funciones derivadas de su condición de entidad colaboradora en la protección de las contingencias profesionales por parte de la MUTUA que concertará la empresa, podrá remitir informe motivado a la Comisión de Vigilancia del convenio, previa comunicación a la empresa. Tras el análisis de las circunstancias concurrentes, y excepto que el informe resulte infundado, dicha comisión se dirigirá la mutua haciéndole la correspondiente advertencia. De persistir la situación, en el ejercicio siguiente a la advertencia, el Comité de empresa podrá decidir motivadamente el rechazo de la mutua afectada, salvando siempre el derecho de la empresa de optar por cualquiera otra mutua.



*CAPITULO VIII*  
*PERCEPCIONES ECONOMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES,*  
*INDEMNIZACIONES)*

*Artículo 43º. Salarios*

La empresa se compromete a que los salarios a percibir por los trabajadores estén siempre por encima de los estipulados en el Convenio Colectivo de Industrias del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra y en sus tablas salariales.

*Artículo 44º. Revisión Salarial*

Los salarios de los años 2019, 2020 y 2021 se actualizarán con un incremento lineal anual de un 1.25% sobre las respectivas tablas salariales del año anterior.

Se establece que durante los años 2019 y 2020 se adoptarán las mismas revisiones salariales del Convenio Colectivo de Industrias del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra, de modo que se mantenga la diferencia de percepciones.

*Artículo 45º. Percepciones económicas: Concepto*

1) Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

*Artículo 46º. Percepciones económicas: Estructura.*

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

1) Retribuciones salariales:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

b) Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.



c) Complemento de puesto de trabajo: Son aquellas cantidades que deba percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

d) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo: Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable. Salvo pacto en contrario.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en Julio y otra en Diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

A. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

B. El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

f) Mejoras voluntarias: El régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

## 2) Percepciones extrasalariales:

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado.

En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

a) Los capitales asegurados derivado de pólizas de vida y/o accidente.

b) Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellas de alquiler o coste de vivienda que vinieran percibiendo los trabajadores/as.

d) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.

La empresa, mediante acuerdo con el Comité de empresa podrá establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades

#### *Artículo 47º. Tabla Salarial*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I de este Convenio.

#### *Artículo 48º. Devengo del Salario*

1. El Salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría o nivel figuren en la tabla salarial.

2. Los pluses salariales del Convenio, se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría o nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para cada categoría o nivel en la tabla de percepciones económicas.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente manera:

- a) Paga de Julio: 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de julio a 30 de diciembre.

5. En las tablas de percepciones económicas se hará figurar para cada categoría o nivel el salario anual correspondiente.

#### *Artículo 49º. Pago del Salario*

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a mensualidades de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos en los cuales la cuantía no será superior al 80% de las cantidades devengadas.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad bancaria o financiera. En el caso de que la empresa opte a la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es “Cheque Nómina”, y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: “Nómina Domiciliada”.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, el tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### *Artículo 50º. Salidas, Dietas y Viajes*

Todos los trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden del empresario tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas para el ejercicio 2019:

-Dieta completa: 43,77 euros/día.

- Media dieta: 15,46 euros/día.

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento del citado exceso y posterior justificación del trabajador.

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquel, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará, durante el año 2019 la cantidad de 0,32 euros por kilómetro.

#### *Artículo 51º. Plus por Trabajos Especiales*

Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, dan derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre el empresario y el Comité de empresa. En caso de desacuerdo, decidirá la Autoridad Judicial.

Se fija este plus en 90€ mensuales.

#### *Artículo 52º. Plus Jefe de Equipo*

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que efectuando trabajo manual asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría profesional o nivel salarial, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

El 20% figurará como concepto en nómina como plus de Jefe de Equipo.

#### *Artículo 53º. Complemento de Antigüedad Consolidado.*

Los contratos realizados o que se conviertan en indefinidos a partir del 31 de diciembre de 1999 no devengarán antigüedad.

#### *Artículo 54º. Gratificaciones Extraordinarias*

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días del salario base calculadas sobre las Tablas anexas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. La paga correspondiente al primer semestre se abonará entre los días 10 y 25 de julio.

Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada entre el 10 y 20 de diciembre.

#### *Artículo 55º. Bajas por enfermedad o Accidente*

La prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral se complementará al “cien por cien” de la base reguladora correspondiente desde el primer día de la baja.

En los contratos por Obra o Servicio sin fecha de Finalización Determinada, si al accidentado le fuera rescindido su contrato durante la situación de I. T., la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización hasta la fecha de alta médica, con un máximo de tres meses desde la finalización del contrato.

En caso de IT con hospitalización, el trabajador percibirá el “cien por cien” de la base reguladora correspondiente desde el primer día de hospitalización hasta el alta médica con un máximo de 3 meses desde que finaliza el internamiento hospitalario. Para tener derecho a esta mejora el trabajador deberá demostrar documental y fehacientemente ante la empresa el internamiento en un centro hospitalario.

#### *Artículo 56º. Trabajo Nocturno, Domingos y Festivos*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana. Los trabajadores/as que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Esta bonificación comprenderá asimismo la parte correspondiente a festivos y fin de semana en que el trabajador realizará el trabajo nocturno. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

que, en concepto de horas extras y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, les corresponda. Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 27 de este convenio los trabajadores/as que realicen jornadas de trabajo en domingos y festivos por las características de sus trabajos percibirán un incremento del 25% sobre todos los conceptos económicos percibidos por el trabajador en su jornada normal sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

#### *Artículo 57º. Horas Extraordinarias*

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la Empresa y el Comité de empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores/as, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias que se trabajen de 22 de la noche a 6 de la mañana se abonarán con un 25% de recargo.

### *CAPITULO IX*

#### *ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

#### *Artículo 58º. Definición y principios generales*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

El Comité de empresa velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

*Artículo 59º. Plus de calidad, plus de Productividad*

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores/as.

Para la evaluación de la concesión o no de los pluses, se realizará una reunión mensual entre los responsables de calidad y producción donde se pondrán en común los defectos detectados en el proceso productivo y las posibles mejoras.

Los trabajadores a los que no se les conceda el plus cada mes tienen la potestad de hacer las consultas oportunas aclarando las razones de la no concesión.

*CAPITULO X*  
*DISPOSICIONES VARIAS*

*Artículo 60º. Seguro Colectivo.*

La empresa deberá concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

- Accidente laboral o común con resultado de muerte: 24.000 euros.
- Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros.

La repercusión en la cobertura de póliza por la diferencia del incremento que se produce se entenderá con efectos a partir de 30 días después de la firma del presente Convenio. El trabajador facilitará el nombre del beneficiario.

Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de la empresa.

*CAPITULO XI*  
*CODIGO DE CONDUCTA LABORAL*

*Artículo 61º. Código de Conducta.*

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta al Comité de empresa de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

#### *Artículo 62º. Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

#### *Artículo 63º. Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

#### *Artículo 64º. Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

*Artículo 65º. Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La habitualidad en la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

*Artículo 66º. Régimen de sanciones.-Sanciones.-*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

*a. Por faltas leves:*

- Amonestación por escrito.

*b. Por faltas graves:*

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

*c. Por faltas muy graves:*

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

*Artículo 67º. Prescripción:*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

*CAPITULO XII*  
*DERECHOS SINDICALES, FORMACION*

*Artículo 68º. Acción Sindical*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Legislación vigente, los trabajadores/as disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

- La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realice al Comité de empresa.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

- La empresa está obligada a tener un Tablón de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.
- Previa existencia de común acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un sólo representante. Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores/as, la empresa facilitará el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes. Cada uno de los miembros del Comité de empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.
  - De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas

La comunicación establecida en el artículo 64 por comisión de faltas graves o muy graves se realizará, también, a la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de su pertenencia y que dicha Central Sindical tenga representación en la Empresa.

#### *Artículo 69º. Formación.*

Cada trabajador podrá asistir a los cursos de Formación General por él decididos. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.

#### *Artículo 70º. Formación Profesional.*

La empresa colaborará con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y los sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desenvolver dicha labor. A los trabajadores/as que participen en curso de Formación Continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

### **CAPITULO XIII** **COMISION DE VIGILANCIA**

#### *Artículo 71º. Comisión de Vigilancia*

Se establece la Comisión de vigilancia del Convenio, como Órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión se reconoce como interlocutor social ante las Administraciones y Organismos Públicos con el objetivo de velar porque lo recogido en el presente convenio garantice las condiciones colectivas mínimas exigidas en su ámbito de aplicación.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Un presidente, el de la Comisión Negociadora del Convenio.
- Los miembros del comité de empresa.
- Un representante de la empresa.

La comisión tendrá entre sus atribuciones y como principal objetivo, preservar la estabilidad en el marco laboral y competencial, disponiendo de plena capacidad para dirimir cualquier controversia e interpretación que en el ámbito de regulación del Convenio pueda generarse de la modificación parcial o total de los aspectos recogidos en su artículo y su repercusión sobre el marco de competencia leal entre empresas en las distintas actividades metalúrgicas reguladas.

La comisión dispondrá de plena capacidad para emitir resoluciones o interponer formalmente la proposición de laudo o requerimiento ante las distintas administraciones. Las propuestas conjuntas que las empresas y los trabajadores/as decidan someter al pronunciamiento de la Comisión, tendrán que someterse explícitamente a su resolución.

Específicamente, se tratarán en el seno de esta Comisión de Vigilancia, en un plazo de 7 días, las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el periodo de consultas establecido para la inaplicación del presente convenio en algún punto, y en el mismo periodo de 7 días cualquier otro asunto que requiera la intervención de la Comisión, todo ello sin perjuicio de la capacidad que asiste a quienes toman parte en la negociación de referencia de someterse al procedimiento ,que a continuación se recoge , de resolución de los conflictos si en este trámite de días no se llega a un acuerdo.

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO, UGT y CIG.

#### *Artículo 72º. Procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo del Presente Convenio*

Conforme a lo establecido en el Art. 82.3 del ET, a fin de dar una solución efectiva a las discrepancias que pudieran surgir en el supuesto de inaplicabilidad de las condiciones de trabajo, se acuerda someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA).

#### *DISPOSICION ADICIONAL*

#### *ÚNICA: Partes que conciertan el convenio:*

De una parte, la representación empresarial, compuesta por D. Jacobo López Lopez con DNI \*\*\*\*\* en su calidad de Administrador de la Sociedad LASER GALICIA, S.L., con C.I.F. B-36401305 y domicilio en Porriño, polígono industrial A Granxa.



Martes, 13 de abril de 2021

Núm. 68

Y de la otra, la representación social, compuesta por todos los miembros del COMITÉ DE EMPRESA, los cuales se detallan a continuación:

- JONATHAN EIRAS ABALLE, con DNI \*\*\*\*\*, designado Presidente del Comité de Empresa y Presidente de la Comisión Negociadora
- LORENA FREIRIA PRADO, con DNI \*\*\*\*\*
- JOSE MIGUEL PEDREIRA FELPETO, con DNI \*\*\*\*\*
- ELOY DE SAA LEMOS, CON DNI \*\*\*\*\*
- ALEJANDRO MURIAS RODRIGUEZ, CON DNI \*\*\*\*\*

ANEXO I : tabla salarial			
Categoría	2019	2020 2021	2021
INGENIEROS Y LICENCIADOS	36.209	36.662 37.120	37,120
INGENIEROS Y TECNICOS INDUSTRIALES	32.947	33.359 33.776	33,776
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	28.242	28.595 28.953	28,953
JEFE DE 1ª ORGANIZACION	28.242	28.595 28.953	28,953
JEFE DE TALLER	28.242	28.595 28.953	28,953
DELINEANTE PROYECTISTA	25.711	26.033 26.358	26,358
ANALISTA DE 1ª	22.643	22.926 23.213	23,213
DELINEANTE DE 1ª	22.643	22.926 23.213	23,213
ENCARGADO	22.643	22.926 23.213	23,213
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	22.643	22.926 23.213	23,213
VIAJANTE	22.303	22.582 22.864	22,864
OFICIAL DE 1ª TALLER	21.094	21.358 21.625	21,625
ANALISTA DE 2ª	20.056	20.307 20.561	20,561
Delineante de 2ª	21.094	21.358 21.625	21,625
OFICIAL DE 2ª TALLER	21.094	21.358 21.625	21,625
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	21.094	21.358 21.625	21,625
OFICIAL DE 3ª	19.528	19.772 20.019	20,019
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.338	18.567 18.799	18,799
AUXILIAR TECNICO DE OFICINA	18.338	18.567 18.799	18,799
PEON	18.241	18,469 18.700	18,700

**FIRMAS:**

Jacobo López López	Jonathan Eiras Aballe
Lorena Freiría Pardo	Jose Miguel Pedreira Felpeto
Eloy de Saa Lemos	Alejandro Murias Rodriguez

