

Disposición adicional segunda.

Se constituye en este acto la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de las siguientes cuestiones: Interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Análisis previo a la vía judicial o arbitral de los conflictos interpretativos y/o de aplicación que se deriven de las disposiciones contenidas en el presente Convenio. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la Empresa o de los representantes de los trabajadores, y deberá adoptar sus decisiones por unanimidad. La Comisión se compondrá de un miembro de la representación legal de los trabajadores y de un miembro por parte de la Empresa, designado al efecto para cada reunión por cada una de las partes negociadoras.

Disposicion final.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legales de la Empresa «Unión Salinera de España, S. A.», en sus centros de trabajo de Barcelona y delegaciones comerciales, que reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/1980 se reconocieron como interlocutores válidos para la negociación del Convenio.

ANEXO I

Tabla de salarios por categorías y niveles profesionales

Categorías	Nivel	Salario
Jefe administrativo. Delegado comercial.	IV	972,13
Jefe de almacén. Jefe de sección administrativa.	V	959,67
Oficial 1.ª administrativo. Oficial de caja. Vendedor.	VI	895,22
Oficial 1.ª de oficio. Chofer de primera.	VII	856,51
Administrativo. Chofer de segunda. Mozo especialista.	VIII	839,58
Mozo.	IX	799,08
Auxiliar administrativo. Auxiliar de caja.	X	791,50
Aprendiz.	XI	672,83

3671

RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2003, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Inergy AutoMotive Systems, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Inergy Automotive Systems, Sociedad Anónima» (Cód. Convenio número 9011612) que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de febrero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2002/2003/2004 PARA LA EMPRESA

INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS

Disposicion preliminar.

Dada la situación de dependencia económica y de responsabilidad, derivada de ser proveedor único de determinados y esenciales componentes de automóvil para las industrias de Automoción, las necesidades puestas de manifiesto por los clientes, serán tomadas en cuenta como prioritarias a los efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones mínimas a que se habrán de ajustar las relaciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa Inergy Automotive Systems en todo el territorio nacional, Reino de España, actualmente en sus centros de trabajo de Zamanales, Vincios (Gondomar) de la Provincia de Pontevedra, en el centro de trabajo sito en Madrid, calle Matarrosa, número 20, Fuenlabrada, y los que en el futuro se puedan constituir en el ámbito del territorio nacional, en todas sus secciones y/o actividades. Como excepción, el presente Convenio no afectará al actual centro de trabajo de Arévalo.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2002 y mantendrá dicha vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004. Quedará automáticamente denunciado, con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual Convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

Artículo 3. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 1.775 horas efectivas en cómputo anual como máximo para el año 2002 y 2003, y de 1767 horas efectivas en cómputo anual, como máximo para el año 2004.

La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista en el cuadro horario fijado por la empresa con el conocimiento y aprobación de los Representantes Legales de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de descanso en la jornada, denominado «tiempo de bocadillo», no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La fijación del horario de trabajo y calendario laboral, será facultad de la Dirección de la Empresa, razonando su establecimiento con los Representantes Legales de los Trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción. En cualquier caso, se establece como principio básico del presente Convenio que la configuración de la jornada de trabajo, el horario y el calendario estarán supeditados a la preferente necesidad de los principales clientes de la empresa. En función de lo anterior, podrán establecerse cuando las necesidades de los clientes así lo requieran, una distribución irregular de la jornada de trabajo, a lo largo del año, sin superar en ningún caso la jornada anual pactada en este Convenio. A partir del año 2002 se asume el compromiso de trabajar un máximo de nueve sábados por turno y año.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se comprometen libre y voluntariamente y dentro de los límites legalmente establecidos, a la realización de horas extraordinarias, la compensación económica correspondiente a este compromiso se encuentra ya reflejado e incluido en el resto de las condiciones económicas ya pactadas en este Convenio, previa solicitud por la Dirección de la empresa, cuando sea necesaria su realización para atender a las necesidades productivas perentorias y urgentes, reparación de siniestros, averías; en tal caso, las horas extras realizadas, tendrán carácter de estructurales a los efectos que legalmente procedan. La obligación anterior, no será operativa en domingos y festivos de 15 a 23 horas, salvo causas de fuerza mayor o amenaza grave de parada de la cadena de producción del cliente. Las horas extraordinarias a criterio de la Dirección de la Empresa, podrán ser compensadas con tiempo de

descanso equivalente, o en su defecto mediante retribución específica que se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas anuales de jornada}}{11 \text{ (meses)}} = \text{Promedio mensual horas}$$

$$\frac{\text{Salario Base Mensual (según tabla anexa)}}{\text{Promedio mensual horas}} \times A = \text{Valor Hora Extra}$$

A = Incremento = 1,65.

Las horas realizadas entre las veintitrés y las siete horas, tendrán la consideración de horas extras, y se retribuirán con un incremento del 20 por ciento, sobre el valor de hora extra anteriormente fijado. Las horas extras realizadas en día festivo y las realizadas entre las veintitrés horas del sábado y las siete horas del lunes, tendrán un incremento del 50 por 100, sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Las horas extras realizadas en un sábado entre las siete horas y las veintitrés horas, y las realizadas durante vacaciones, tendrán un incremento del 30 por 100 sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Como supuesto especial, la realización de horas extras, que tengan por objeto llevar a cabo labores y tareas de formación, llevarán aparejada una retribución específica distinta de la anteriormente establecida. Dicha retribución se fija en 4.81 euros (800 pts)/hora, en cualquier circunstancia, y con independencia de la categoría profesional del empleado afectado.

Igualmente los trabajadores afectados por el presente Convenio, se obligan a la realización de turnos semanales rotatorios de trabajo, conforme a la siguiente distribución:

A) Sistema de 4 turnos rotativos en períodos repetitivos de 4 semanas y dentro de cada período un descanso mínimo de 7 días. Dichos turnos se realizarán en jornada de mañana, tarde y noche, con horarios: para el de mañana de siete a quince, para el de tarde de quince a veintitrés, y el de noche de veintitrés a siete.

B) Sistema de turno especial, denominado «turno inglés», de cinco días de trabajo y dos días de descanso en una primera semana y dos de trabajo y cinco de descanso en la siguiente, y así sucesivamente. Cada turno, tendrá una duración de doce horas y tendrá el siguiente horario de siete a diecinueve y de diecinueve a siete horas.

C) Sistema de cuadrante en base a distribución irregular de la jornada a lo largo de los siete días de la semana con respeto en todo caso de los descansos reglamentados y de la jornada pactada.

Si por cualquier circunstancia la Dirección de la empresa, implantase un sistema de turnos más beneficioso para los trabajadores, que los establecidos anteriormente, dicho sistema tendrá carácter temporal y no implicará por lo tanto, el reconocimiento por parte de la empresa de su condición de definitivo. En tal supuesto, la Dirección, podrán retornar al trabajador o trabajadores afectados a los anteriores sistemas de turnos que se contempla en el párrafo anterior, sin que pueda alegarse la condición de normas más favorable o derecho adquirido.

Si se diera la circunstancia de que un trabajador de determinado turno, sin mediar aviso ni comunicación previa, no acudiera a trabajar, la Dirección podrán requerir al trabajador del turno anterior en el mismo puesto de trabajo, para que permanezca y continúe prestando sus servicios por el tiempo exclusivamente indispensable hasta que la Empresa cubra el puesto. En cualquier caso, el exceso de jornada será retribuido o compensado como horas extraordinarias.

En cualquier circunstancia, ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, o cuando haya sido contratado específicamente para la ejecución de trabajos en turno de noche.

A los efectos de este convenio se considera como trabajo nocturno el desempeñado entre las veintidós y las seis horas, estas ocho percibirán mensualmente, y en concepto de plus de nocturnidad, una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario base mensual y proporcionalmente al número de horas prestadas en dicho período nocturno. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa potestativamente, podrán establecer la siguiente forma de retribución para el período nocturno: Se estimará anualmente el promedio de horas nocturnas que puedan realizar todos los trabajadores afectados a lo largo de todo un año, y una vez obtenida esta cifra se calculará la retribución correspondiente conforme al sistema de cálculo que a continuación se describe, la cual se distribuirá en once mensualidades a efectos de su abono al trabajador.

Sistema de cálculo:

$$\frac{\text{N.º de noches trabajadas en el año en curso}}{11} = X$$

X = Número de promedio de noches por mes.

$$\frac{\text{Sueldo base mensual}}{30} \times 25 \% = Y$$

Y = Plus de nocturnidad por noche completa trabajada.

X x Y = Plus de nocturnidad promedio por mes, durante once meses al año.

Si por la distribución irregular de los turnos, las diferencias entre cada uno de ellos y la media de todos los turnos, fuese inferior al 10%, se tomará como base la media de todos ellos.

Cuando por razón del trabajo a 4 turnos, por cualesquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo, el trabajador deba prestar sus servicios ininterrumpidamente los siete días de la semana y deba por tanto realizar su trabajo en sábado y/o domingo, desde las siete horas del primero hasta las siete horas del lunes, percibirá además de las retribuciones correspondientes, un complemento específico de fin de semana de 24.04 euros (4.000 pesetas) por cada turno de ocho horas y de 36.06 euros (6.000 pesetas) por cada turno de doce horas. Este complemento retributivo, será únicamente aplicable y reconocido con efectos del día 1 de septiembre del año 2000. No procederá el abono del citado complemento, cuando el trabajador preste sus servicios en régimen de 3 turnos rotatorios y le corresponda por razón del calendario, trabajar en sábado, igualmente no procederá el indicado abono, cuando le corresponda trabajar en domingo por razón de la recuperación del sábado, o en sábado o domingo por razón de la recuperación de puentes.

Para los contratados posteriormente a la entrada en vigor del presente convenio, se estará a lo que se establezca en cada caso en el respectivo contrato de trabajo, y en su defecto, se aplicará las cláusulas generales del convenio.

Artículo 4. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se disfrutarán al menos quince días entre los meses de junio a septiembre, dentro de cada año natural, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades del cliente de la empresa

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa podrán fijar para el personal de mantenimiento o que realice trabajos ocasionalmente en ese departamento, otro período o períodos distintos del resto del personal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute para conocimiento de los trabajadores.

La empresa, cuando concurren circunstancias de carácter organizativo y/o productivo, y conforme a las necesidades del cliente, podrá fijar como período de vacaciones, aquel que coincida con la menor actividad.

En cualquier caso, y debidamente acreditado, el período de vacaciones podrá ser modificado por causa de avería grave de maquinaria, falta de materias primas, exceso de stocks o necesidades del cliente.

Artículo 5. Festivos.

Para 2002, 2003 y 2004, se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local se fijen en el «Boletín Oficial del Estado», Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma donde radique el centro de trabajo y en su caso en el respectivo Boletín Oficial de la Provincia; en todo caso se estará a lo que dispone al respecto, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa, por necesidades del proceso productivo o de la organización del trabajo, podrán desplazar el descanso del festivo a otro día laborable, con excepción de los siguientes días, los cuales son considerados como inamovibles: 1 y 6 de Enero, 1 de Noviembre, y 24 y 25 de Diciembre.

Artículo 6. Movilidad funcional y geográfica.

El personal afectado por el presente Convenio, en cuanto a movilidad funcional y geográfica y sin perjuicio de la normativa legal aplicable, se regirá por las siguientes normas:

a) Movilidad Funcional: Podrán llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la Empresa a facilitarla.

b) Movilidad Geográfica:

b.1) Desplazamientos: Las partes expresamente se remiten a lo que a tal efecto disponga la legalidad vigente, y en especial del Estatuto de los Trabajadores.

b.2) Cambio de Centro de Trabajo: Cuando la movilidad geográfica, venga impuesta por el cambio definitivo y fijo de Centro de Trabajo, el trabajador no tendrá derecho a compensación económica alguna ni al percibo de dietas, siempre que no suponga cambio de residencia.

Artículo 7. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

La empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En tal sentido, dedicará especial atención en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias, duchas, etc, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, obligándose a cumplir con aquellas disposiciones y/o normas que durante la vigencia del presente Convenio, fueran publicadas en materia de Seguridad e Higiene.

Asimismo, la empresa, cuando sea necesario o venga legalmente establecido, proporcionará a los trabajadores, otras prendas y/o útiles de protección, tales como botas, protectores auditivos, y otros, con la finalidad en todo caso de protección de los riesgos de su actividad.

Artículo 8. *Reconocimiento médico.*

La empresa estará obligada a solicitar a través de la Mutua Patronal con la que tenga concertado el riesgo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, un reconocimiento médico anual para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la Empresa. En cualquier caso, y si ello fuera posible, prevalecerá el criterio de efectuar el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.

Artículo 9. *Permisos y licencias.*

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Fallecimiento de cónyuge e hijos, diez días naturales.
- d) Fallecimiento de padres, cuatro días naturales.
- e) Fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, tres días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos políticos y tíos, dos días naturales.
- g) Enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres, tres días naturales.
- h) Enfermedad grave de nietos, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos, abuelos y abuelos políticos, dos días naturales.
- i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- j) El tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Gallego de la Salud (SERGAS), cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescribe dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador en la Empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas anuales.
- k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual en media hora con la misma finalidad.
- l) 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 dispuesto en ella, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos.

n) En el supuesto de los apartados d), e) y g) anteriores, si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento fuera de la Provincia y a una localidad distante de su domicilio más de 100 kilómetros, se le concederán dos días naturales más.

Artículo 10. *Salarios.*

Desde el 1 de enero de 2002, los salarios base de los trabajadores serán los que figuran en la tabla anexa.

b) Incremento año 2003:

Para el año 2003, los salarios base se incrementarán en el IPC Previsto por el Gobierno más el 0,75 por 100. En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2003 una valor superior o inferior al IPC Previsto, se efectuará una revisión salarial tanto al alza como a la baja, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El aumento o disminución salarial que en su caso proceda, se realizará sobre los salarios vigentes 1 de enero 2003, y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2004, no obstante no procederá el abono o detracción con carácter retroactivo a 1 de enero de 2003.

c) Incremento año 2004:

Para el año 2004, los salarios base se incrementarán en el IPC Previsto por el Gobierno más el 0.75 por 100.

De los incrementos pactados en el presente Convenio, la empresa aplicará con carácter obligatorio el incremento pactado o el que resulte de la revisión salarial, reducido en un 1 por 100. El porcentaje de reserva indicado del 1 por 100, será igualmente aplicable, facultándose sin embargo a la empresa para su distribución en los conceptos de complementos de producción u otras mejoras de carácter salarial en la forma que estime conveniente. En todo caso, la Empresa deberá dar cuenta de la distribución y/o aplicación del indicado 1 por 100 a la Comisión Paritaria del Convenio a los efectos de verificar y comprobar el cumplimiento de lo pactado.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o tabla salarial de referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el compromiso en materia salarial contenido en el presente Convenio no será de aplicación cuando la Empresa acredite descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto el mantenimiento retributivo anterior. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente que la presente disposición sea aplicable cara a la negociación del próximo Convenio Colectivo.

La documentación acreditativa fehaciente de los descensos, será entregada por la Empresa a los representantes legales de los trabajadores, los cuales en el plazo de diez días podrán, si a su derecho conviniere emitir, el correspondiente informe sobre la suficiencia o no de la documentación entregada por la Empresa. Si el Informe emitido no fuera favorable o este no se emitiera, las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual en reunión al efecto, intentará alcanzar un acuerdo sobre la cuestión planteada, en el plazo máximo de 10 días. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcanzara dicho acuerdo, podrán las partes instar ante la Jurisdicción Social la reclamación pertinente para la solución del conflicto.

Artículo 11. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio, no percibirá a partir de la fecha aumentos periódicos por el concepto de antigüedad, teniendo en cuenta que en las condiciones globales pactadas se ha tenido en cuenta por las partes negociadoras, la supresión de tal complemento.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo cantidades por el concepto de antigüedad, continuarán en su percepción a nivel anual, y distribuido en doce mensualidades, quedando congelado como concepto retributivo y no absorbible. La indicada distribución en doce mensualidades, será aplicable a partir del 1 de enero de 2001.

Artículo 12. *Primas e incentivos.*

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios para la Empresa, percibirán además del

salario base, en concepto de primas e incentivos, las siguientes percepciones:

Con el carácter de retribución compensable y absorbible, la Empresa abonará a cada trabajador en concepto de gratificación voluntaria, las cantidades que se reflejan al final de este artículo, dichas cantidades serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo del trabajador; a tal efecto, la falta de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente, licencias o permisos, entre otras causas, será causa bastante para que opere la reducción proporcional. La indicada retribución, se abonará exclusivamente durante once mensualidades al año.

Peón: 46.03 euros (7.659 pesetas).

Operador con funciones de Autocontrol: 46.03 euros (7.659 pesetas).

Especialista de autocontrol: 47.16 euros (7.846 pesetas).

Técnico de Organización de 20 y Oficial 20: 53.78 euros (8.949 pesetas).

Técnico de Organización de 10 y Encargado: 57.10 euros (9.500 pesetas).

En el plazo de treinta días contados a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Paritaria, se reunirá para fijar los datos de referencia reales obtenidos en el ejercicio anterior.

La Comisión Paritaria, se reunirá igualmente para determinar los criterios de aplicación de las normas de este artículo.

Asimismo, las partes contratantes, de común acuerdo, libre y voluntariamente acuerdan que el concepto retributivo anterior, sea cual sea su cuantía, no formará parte de la base de cálculo de la indemnización que por extinción del contrato de trabajo, pueda corresponderles.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base, conforme a la tabla anexa.

Las gratificaciones extraordinarias, serán concedidas en proporción al tiempo trabajador, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 14. *Plus de trabajos especiales.*

En aquellos puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, darán derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación de un trabajo, como penoso, tóxico o peligroso, se hará por acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, y en caso de desacuerdo, se formulará la correspondiente reclamación ante la Jurisdicción Social.

La expresada bonificación se fija en: 0,36 euros (59,75 pesetas)/hora.

La bonificación, se percibirá exclusivamente durante el tiempo en que el trabajador preste sus servicios en el puesto de trabajo considerado como penoso, tóxico o peligroso.

Cuando ello fuera posible, podrán determinarse anualmente para cada trabajador el importe a percibir del plus, distribuyéndose su abono en once mensualidades.

Artículo 15. *Salidas, dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctar en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

Dieta completa: 21.62 euros (3.598 pesetas)/día.

Media dieta: 9.44 euros (1.570 pesetas)/día.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo la jornada laboral, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida, Este 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.

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0.19 Euros (31 pts) por kilómetro.

Las cantidades fijadas en el presente artículo serán revisadas con efectos desde el 1-1-2001, en la forma prevista en el segundo párrafo del artículo 10 del presente Convenio para los salarios.

Artículo 16. *Plus de transporte.*

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán en los años 2002, 2003 y 2004, por día efectivamente trabajado por el concepto de plus de transporte o gastos de locomoción, la cantidad de 3.13 euros (521 pesetas)/día.

Artículo 17. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial-obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración del servicio militar, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y un mes más.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaban permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización de la Autoridad correspondiente para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de este volverá a su antiguo puesto en la empresa.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar dentro del plazo de reserva de su puesto, dará derecho a la rescisión de su contrato de trabajo, sin que pueda exigir compensación alguna.

Lo dispuesto en el presente artículo, será igualmente aplicable en lo que proceda para el supuesto de que el trabajador realizase en lugar del Servicio Militar, la Prestación Social Sustitutoria conforme a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 18. *Complemento incapacidad temporal.*

En el supuesto de enfermedad común con hospitalización y mientras dure esta situación, en el supuesto de accidente de trabajo y en el supuesto de maternidad, la empresa complementará al trabajador desde el primer día, la prestación que viniera percibiendo hasta alcanzar el 100 por 100 del salario día.

En el supuesto de enfermedad común sin hospitalización, accidente no laboral o enfermedad profesional, el complemento será del 90% del salario día desde el primer día de la baja.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por salario día el cociente resultante de dividir por 30, la suma de los siguientes conceptos de periodicidad mensual: Salario Base - Complemento de Antigüedad (artículo 11 del Convenio) y Prima (artículo 12 del Convenio).

El complemento regulado en el presente artículo, no será aplicable en el año 2002 y sucesivos, si el Índice de Absentismo del año precedente calculado por centro de trabajo, supere el 4 por 100. Asimismo, las partes acuerdan expresamente que el complemento no será tampoco aplicable ni objeto de regulación para el año 2003 y sucesivos, cuando el índice de absentismo del año precedente supere el 3,75 por 100.

A los efectos de lo señalado en el presente artículo, se pacta expresamente que para la determinación del absentismo, se tendrán en cuenta todas las ausencias al trabajo, justificadas o sin justificación. Asimismo, se pacta expresamente que la determinación del absentismo y por lo tanto el reconocimiento o no del complemento, se determinará separada e independientemente por cada sección independiente: metal, plástico, oficinas y futuros centros de trabajo.

No se aplicará el límite establecido en el párrafo anterior en los siguientes supuestos: Accidente laboral, baja por enfermedad común que de lugar a hospitalización y mientras dure ésta, y adicionalmente el período de recuperación cuando este sea necesario posterior a la indicada hospitalización y por un máximo de 15 días, y maternidad.

Artículo 19. *Excedencias.*

Los trabajadores 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 menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho, sólo podrán ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando. Cuando el padre y la madre trabaje, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Podrán asimismo solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 tal presentación.

La concesión de excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

Artículo 20. Seguro colectivo.

La empresa deberá concertar Seguro Colectivo de Accidente, con prima íntegra a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes contingencias e indemnizaciones:

Accidente laboral o común con resultado de muerte: 18.030 euros (3.000.000 de pesetas).

Accidente laboral o común con resultado de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 30.051 euros (5.000.000 de pesetas).

El trabajador vendrá obligado a facilitar el nombre del beneficiario o beneficiarios de la póliza.

Para el personal de nueva incorporación, la empresa estará obligada a incluirlo en la cobertura de la póliza en el plazo máximo de un mes contado desde dicha incorporación.

Artículo 21. Comisión paritaria y de vigilancia.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes designados al efecto por la Empresa y dos representantes designados al efecto por la representación de los trabajadores.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, la Comisión Mixta Paritaria, podrán funcionar a instancia de parte, como órgano de mediación de Conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria, se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo máximo de setenta y dos horas.

A efectos de notificaciones se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, el domicilio social de la Empresa en Zamanes-Vincios.

Artículo 22. Legislación subsidiaria.

En todo lo no expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante su vigencia.

Artículo 23. Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del presente Convenio, y teniendo en cuenta la adjudicación de los nuevos pedidos para tubos de llenado del modelo Renault J-77 (Nuevo Twingo) y del Renault X-84 (Nuevo Megane), Mercedes NCV-2 (Nuevo Vito) y Nissan X-83 (Nuevo Trafic); la Dirección de la empresa, asume expresamente el compromiso de proceder a la contratación fija o en su caso conversión de contratos temporales en indefinidos, de 25 personas durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 24. Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes convienen al amparo de lo establecido en el apartado a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que podrán realizarse contrataciones para la realización de una obra o servicio determinado, cuando sea preciso para atender a las necesidades de los clientes, en orden a los pedidos específicos y con sustantividad propia que puedan cursar a lo largo del año. Para cubrir estas tareas la empresa podrán acudir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 25. Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio, han sido:

Por la representación empresarial:

Don Manuel Pestana Sanjurjo; don Manuel García Claro; don Alfonso Ortega Turienzo, y doña Graciela Suárez Agüero.

Por la representación de los trabajadores:

Don José L. Camino Mosquera; don Jaime Otero Quintas; don Ramón Hermida Casas; don Martín Valverde Villar; don José Antonio Goyanes López; don Manuel Darrocha Iglesias; don Dimas González Matias, y don Francisco de Lara Burón.

Las siguientes tablas entrarán en vigor al día siguiente de que sea firmada por el señor Alcalde de Gondomar las dos licencias de obra relativas a los proyectos de ampliación presentadas en el Ayuntamiento de Gondomar, con fecha 26 de marzo de 2002.

Tabla salarial general

Grupo profesional	Categoría	Salario 2002 — Euros
Técnicos titulados	Ingenieros y Licenciados	1482.53
	Perito con responsabilidad	1337.70
	Ingenieros y técnicos industriales ...	1276.17
	Graduados sociales	1002.27
	Maestros industriales	985.01
Técnicos de taller	Practicantes	836.43
	Jefe de taller	1084.06
	Maestro de taller	968.87
	Contramaestre	970.75
	Encargado	886.70
Técnicos de laboratorio.	Capataz de especialistas	756.13
	Capataz de peones ordinarios	725.36
	Jefe de primera	1132.84
	Jefe de segunda	970.75
	Analista de primera	886.70
Técnicos de Oficina	Analista de segunda	763.26
	Auxiliar	693.10
	Delineante proyectista.	1019.53
	Delineante de primera	844.68
	Delineante de segunda	772.64
Organización	Auxiliar	693.10
	Jefe de primera	1080.31
	Jefe de segunda	1001.52
	Técnico de organización de primera .	870.94
	Técnico de organización de segunda .	777.14
Administrativos	Auxiliar	693.10
	Jefe de primera	1084.81
	Jefe de segunda	1001.14
	Oficial de primera	871.69
	Oficial de segunda	778.27
Personal subalterno ...	Viajante	870.94
	Auxiliar	692.72
	Chófer de camión	763.64
	Chófer de turismo	746.38
	Chófer de motociclo	696.85
Operarios de taller	Listero	738.12
	Almacenero	713.36
	Pesador de báscula	696.47
	Vigilante	680.71
	Portero y Ordenanza	665.33
	Oficial de primera	818.42
	Oficial de segunda	782.02
	Oficial de tercera	748.63
	Especialista en autocontrol	709.61
	Operador c/ funciones autocontrol ..	689.64
Peón	671.41	