

Convenio colectivo provincial para o sector de fabricantes de ataúdes da provincia de Ourense (Ano 2001)¹

Artigo 1º.-Ámbito territorial e funcional.

Este convenio aplicarase a tódalas empresas que, domiciliadas na provincia de Ourense, se dediquen á fabricación de ataúdes e a cantas se poidan establecer durante a vixencia deste.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio afectará a todo o persoal obreiro e subalterno, incluído no ámbito territorial e funcional, tanto fixo como interino e eventual. Quedan excluídos os axentes comerciais libres.

Artigo 3º.-Entrada en vigor.

As estipulacións deste convenio entrarán en vigor o día do seu asinamento. Non obstante, os efectos económicos deste retrotraeranse ó 1 de xaneiro de 2001.

O convenio entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano, mentres non sexa denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de tres meses ó vencemento do prazo de duración pactado ou de calquera das súas prórrogas. A denuncia deberá facerse mediante comunicación escrita á outra parte na que se fará consta-la representación que posúe e as materias obxecto de negociación.

Artigo 4º.-Duración.

Este convenio rematará para tódolos efectos o 31 de decembro de 2001, manténdose o articulado ata o asinamento dun novo convenio.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As melloras resultantes deste convenio serán compensadas e absorbidas ata onde alcance o cómputo anual con aquelas outras melloras que teñan establecidas as empresas ou que se dispoñan por disposición legal, salvo que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 6º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais será para todo o persoal de 31 días naturais a salario real ou a parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando o ano requirido para o desfrute pleno deste dereito, e desfrutaranse desde o día 1 de agosto ó 31 de agosto, agás acordo entre partes.

Deberá facerse público cun mínimo de dous meses a data das vacacións.

A retribución que se percibirá por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de desfrute das vacacións, a excepción das horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias.

Os traballadores que cesen durante o transcurso do ano terán dereito a que, na liquidación que se lles practique no momento da baixa na empresa, se lles integre o importe da remuneración correspondente á parte de vacacións devengadas e non desfrutadas.

Pola contra, e nos cesamentos de carácter voluntario, se o traballador desfrutase das súas vacacións, a empresa poderá deducir da liquidación que se lle practique a parte correspondente ós días de exceso desfrutado, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

Para efectos do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fose a causa. Non obstante, dado que o dereito ó desfrute das vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase este se ó seu vencemento o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibi-la diferenza entre a retribución de vacacións e a prestación de incapacidade temporal de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio se aplicará para os supostos de cesamentos por remate de

¹ Publicado no DOG núm. 169, do 31 de agosto de 2001.

contrato.

Artigo 7º.-Permisos e licencias.

Establécese un permiso retribuído nos casos que se indican e polo tempo que se sinala:

- a) Morte de pais, fillos, netos e irmáns: concederáse un permiso de 3 días naturais.
- b) Por morte de cónxuxe: 7 días naturais.
- c) Por morte de pais políticos: 2 días naturais.
- d) Por falecemento de avó, tío, tía, sobriños, irmáns políticos: 2 días naturais de permiso. No caso de tíos políticos: 1 día natural de permiso.
- e) Por morte de avós políticos e primos: 1 día natural de permiso.
- f) Por nacemento de fillos: 4 días naturais de permiso. Estes permisos estableceranse sen prexuízo do previsto no Estatuto dos traballadores e serán retribuídos polo mesmo importe do salario base máis antigüidade.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- h) Por matrimonio: 15 días naturais.
- i) Enfermidade grave ou hospitalización de cónxuxe ou familiares en primeiro e segundo grao: 2 días.

Para o non previsto neste artigo, observarase o sinalado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida laboral e familiar.

Artigo 8º.-Reducción de xornada por motivos familiares.

As traballadoras, por lactación de fillo menor de nove anos, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, a súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este período poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Quen por razón de garda lega teña ó seu coidado algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo cunha diminución proporcional do salario entre, cando menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución da xornada considerada neste artigo constitúe un dereito individual dos traballadores homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución da xornada corresponderalle ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisa-lo empresario con quince días de antelación á data na que se incorporará á súa xornada ordinaria.

No non previsto nesta materia, observarase o disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promove-la conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 9º.-Xornada laboral.

A duración da xornada laboral de traballo efectivo neste convenio colectivo será no ano 2000 de 1.780 horas.

A dita xornada considerarase de traballo efectivo.

Artigo 10º.-Calendario laboral.

Para axusta-lo calendario laboral á xornada anual para o 2001, fíxanse como días libres aboables e non recuperables os seguintes: 17 de maio; 7, 24 e 31 de decembro e a tarde do día 2 de novembro de 2001, agás acordo entre empresa e traballadores, os cales poderán convi-la fixación doutros distintos.

As empresas confeccionarán o calendario laboral de acordo cos representantes dos traballadores,

nos prazos e condicións establecidas na lexislación vixente.

Artigo 11º.-Situación de incapacidade temporal.

Será de aplicación neste aspecto o previsto no artigo 86 da Ordenanza laboral para as industrias da madeira en canto ó complemento da indemnización económica. O persoal que cause baixa por IT con motivo de accidente laboral percibirá o 100 por 100 do seu salario. O dito complemento aplicarase ó casos de accidente laboral incluído o in itinere e para o caso de hospitalización e mentres dure o tempo efectivo de hospitalización.

A empresa complementará ata o 100 por 100 a retribución das pagas extras durante os períodos de IT.

Artigo 12º.-Retribucións.

Estipúlase un sistema de retribucións consistente en:

Salario base

Artigo 13º.-Salario base.

Será o que figura na táboa anexa a este convenio.

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de Nadal e xullo serán de 31 días de salario base máis antigüidade.

Considéranse gratificacións extraordinarias os complementos salariais de vencemento periódico superior ó mes.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga de verán e paga de Nadal, que serán aboadas respectivamente, antes do 30 de xuño e o 20 de decembro, e que se devengarán por semestres naturais, e por cada día natural en que se devengase o salario base.

Devengo de pagas:

Paga de verán: do día 1 de xaneiro ó 30 de xuño.

-Paga de Nadal: do día 1 de xullo ó 31 de decembro.

A contía dos ditos complementos será a que se especifique en cada un dos grupos ou niveis nas táboas deste convenio, incrementada coa antigüidade que corresponda.

Ó persoal que ingrese ou cese na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias conforme os criterios anteriores no momento de realiza-la liquidación dos seus haberes.

Artigo 15º.-Antigüidade.

A partir do 1 de xaneiro de 2001 queda conxelada a antigüidade nos valores que tivera na dita data, quedando reflectida como antigüidade consolidada e desaparecendo esta, tal e como se acordou no Acordo xeral da madeira asinado entre CONEMAC, CC.OO. e a UGT o 21 de marzo de 1996.

Artigo 16º.-Roupas de traballo.

O persoal masculino será dotado, por parte das empresas de fundas, e o persoal feminino, de dúas batas, con duración de 1 ano en ámbolos casos. Así mesmo, serán dotados de luvas ou máscaras segundo determina a Lei de prevención de riscos laborais.

A data de entrega das roupas de traballo será o mes de xullo.

O uso das roupas asignadas será de obrigatorio cumprimento para o traballador.

Artigo 17º.-Desgaste de ferramentas.

O importe deste complemento, cando proceda, será de 399 pesetas á semana para os profesionais especialistas e de 194 pesetas para os aprendices. Á empresa corresponderalle optar entre pagar este complemento ou facilita-las ferramentas.

Artigo 18º.-Comisión mixta paritaria.

Créase unha comisión mixta paritaria composta polas empresas que constitúen a comisión negociadora do convenio e que terá por funcións as seguintes:

- a) Interpretación das cláusulas deste convenio.
- b) Arbitrase das cuestións que se deriven da aplicación deste convenio.
- c) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- d) Cantas outras actividades tendan a unha mellor efectividade práctica do pactado, para o cal se acorda que a dita comisión se reúna con carácter ordinario mensualmente, co fin de estudar as cuestións que serán sometidas por calquera dos afectados no ámbito de aplicación deste convenio.

Serán integrantes da comisión mixta paritaria os membros da parte social e empresarial que forman parte da comisión negociadora deste convenio.

Esta comisión poderá ser asistida dos asesores que estime conveniente calquera das partes representadas nela.

Artigo 19º.-Absentismo.

As partes asinantes do convenio recoñecen o grave problema que supón o absentismo laboral e entenden que a súa redución implica tanto un aumento da presenza do traballador no posto de traballo como a correcta organización da medicina de empresa e da Seguridade Social, xunto coas condicións de seguridade e hixiene e ambiente de traballo para unha efectiva protección da saúde física e mental dos traballadores, polo que se comprometen as partes asinantes a través da comisión mixta paritaria a buscar as causas que favorecen o absentismo e a tratar de reducilas, mediante as medidas e os estudos pertinentes.

Artigo 20º.-Garantías sindicais.

Estarase conforme o disposto respecto ás garantías sindicais dos representantes dos traballadores na empresa, así como á lexislación laboral vixente para esta materia.

Artigo 21º.-Premio por compensación da antigüidade.

Aqueles traballadores que leven cando menos 10 anos de traballo na empresa e causen baixa nesta de forma voluntaria a partir dos 60 anos e ata os 64 anos, terán dereito a desfrutar vacacións retribuídas de oito meses os que cesen ós 60 anos, de seis meses os que cesen ós 61 anos, de catro meses os que cesen ós 62 anos, de tres meses os que cesen ós 63 anos e de dous meses os que cesen ós 64 anos.

O desfrute das ditas vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ó cesamento efectivo na empresa, debendo comunicalo traballador de forma fidedigna a esta a súa decisión de cesar voluntariamente.

A empresa entregará un certificado da concesión do devandito premio de vacacións acreditativo da solicitude deste por parte do traballador.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio estiman que a redución das horas extraordinarias é unha vía axeitada para a creación de emprego e coincidiron na conveniencia de reducilas.

Poderanse realizar horas extraordinarias motivadas por causa de forza maior e estruturais, entendendo estas últimas como as necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de carácter estrutural derivados da natureza do traballo de que se trate ou do seu mantemento.

Todo isto sempre que non poidan ser substituídas por contratación temporal ou a tempo previstas na lei. A realización das ditas horas será notificada mensualmente á autoridade laboral conxuntamente pola empresa ou os delegados de persoal, se é o caso.

Tamén co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores. O incumprimento deste artigo será considerado como falta grave para os efectos do disposto no artigo 57 do Estatuto dos traballadores.

O prezo da hora extraordinaria será de 1.600 pesetas para tódalas categorías.

Artigo 23º.-Horario.

O horario para as empresas do sector, agás acordo expreso entre as partes, será de 9 a 13 horas pola mañá e de 14.30 a 18.30 horas pola tarde.

Artigo 24º.-Póliza de seguros.

As empresas deberán concertar con primas íntegras ó seu cargo unha póliza de seguros que cubra as seguintes continxencias:

-Accidente común con resultado de morte: 3.000.000 de pesetas.

-Accidente laboral con resultado de morte: 3.500.000 pesetas.

-Accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 4.500.000 ptas.

Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros deberá concertarse no prazo de 1 mes a partir da contratación do traballador.

Artigo 25º.-Revisión médica.

Para ter dereito á retribución por asistencia médica, cumprirá presentar cuberto polo médico o parte que para tal efecto confeccionará a empresa.

Este artigo será motivo de revisión para o convenio de 2001.

As partes asinantes deste convenio estiman a conveniencia de que o Gabinete de Saúde Laboral da Xunta de Galicia faga o estudo pertinente para elaborar un catálogo de enfermidades profesionais que puidesen derivar da industria da fabricación de ataúdes, co fin de coñecer con exactitude cáles son os riscos inherentes no devandito sector polas súas propias características. As empresas afectadas por este convenio deberán contratar os servizos axeitados para realizar unha revisión médica ó ano para os seus traballadores. Así mesmo, os traballadores terán dereito a permiso retribuído para acompañalo seu cónxuxe e fillos, en caso de enfermidade grave destes, tras xustificante previo da Seguridade Social. Este artigo terá vixencia exclusiva de 1 ano, podendo revisarse, modificarse ou retirarse do convenio en función de que se produzan ou non abusos como consecuencia da aplicación deste durante 2001 e unha vez que se constaten as ditas circunstancias na negociación do vindeiro ano.

Artigo 26º.-Retribución de menores.

O contrato de aprendizaxe que realicen as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional deste convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. Este traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, ben sexa superior, media, académica ou profesional relacionada co posto de traballo que vaia desempeñar.

O contido do contrato, ó igual que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, e figurará neste de xeito claro a actividade ou profesión obxecto da aprendizaxe.

En ningún caso poderá realizarse este tipo de contrato naquelas actividades en que concorran circunstancias de tipo tóxicos, penosos, perigosos ou nocturnos. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

A idade do traballador cun contrato destas características non poderá ser inferior a 16 anos nin superior a 22 anos.

a) A duración máxima será de tres anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio.

b) Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, podendo prorrogarse ata tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.

c) Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicarase á formación teórica. Concretaranse no contrato as horas e os días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo no seu caso encargado do ensino teórico.

O ensino teórico, a ser posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse con esta de forma racional.

No contrato deberá figura-lo nome e a categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do aprendiz así como por todos os riscos profesionais.

O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

O salario que percibirá o aprendiz será o 75%, 85% e 95% do salario do axudante ou categoría equivalente deste convenio, durante o primeiro, segundo e terceiro ano do contrato respectivamente.

No caso de cesamento na empresa, entregaráselle ó traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquiridas, en que constará a duración desta.

Artigo 27º.-Sistema de contratación.

Durante a vixencia deste convenio, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada acollerase ó disposto na letra b), parágrafo 2º da disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e fomento da contratación indefinida, en virtude da cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto nos contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 28º.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

É o contrato formalizado ó abeiro do artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que se concerta cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas, ou exceso de pedidos así o esixiren, mesmo tratándose da actividade normal da empresa.

A duración máxima deste contrato será de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

Artigo 29º.-Complementos por penosidade, toxicidade e perigosidade.

1. Os traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos deberá aboárselles un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada, ou en menos tempo, o incremento será do 15%, aplicado ó tempo realmente traballado.

2. As cantidades iguais ou superiores ó incremento fixado neste artigo que estean establecidas ou establezan as empresas serán respectadas sempre que fosen concedidas polo concepto de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, caso no que non será esixible o aboamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco estarán obrigadas a satisfacer os devanditos incrementos aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

3. Se por calquera causa desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os devanditos incrementos, non tendo polo tanto carácter consolidable.

Establécese un comité paritario de saúde laboral co fin de darlle cumprimento ó establecido na Lei de prevención de riscos laborais, o cal estará formado polas persoas que se sinalan na acta final do acordo.

Disposicións adicionais

Primeira.-No non previsto neste convenio, observarase o disposto no Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que regula o Estatuto dos traballadores, e o convenio colectivo estatal da madeira, mentres este permaneza en vigor.

Segunda.-Incremento salarial.

As táboas retributivas para o ano 2001 incrementaranse nun 4% a respecto das de 2000 xa actualizadas.

As partes asinantes deste convenio, é dicir, UGT, CC.OO., CIG e a Asociación Empresarial de Fabricantes de Ataúdes de Ourense, manifestan que tanto o incremento salarial como a xornada pactada estarán vixentes con independencia do que se asine a nivel estatal no próximo Acordo xeral da madeira que non será de aplicación durante a vixencia do presente convenio provincial, polo que os aumentos salariais pactados no presente convenio absorberán os que por imperativo

legal se puidesen impoñer posteriormente durante a súa vixencia.

Terceira.-Cláusula de revisión.

No caso de que o IPC previsto polo Goberno superase o 31 de decembro de 2001 o 3%, actualizaranse as táboas para o ano 2002 na diferenza entre o IPC real e o 3%, aboándose os atrasos unicamente a partir do mes no que se superara o dito 3%.

Disposicións transitorias

Primeira.-Os atrasos deste convenio serán aboados en tres prazos, con igual cuantía cada un deles, nas nóminas de abril, maio e xuño de 2001, con independencia da data de publicación no BOP.

Segunda.-Este convenio colectivo é asinado polas centrais sindicais UGT, CC.OO. e CIG e, pola parte empresarial, pola Asociación Empresarial de Fabricantes de Ataúdes de Ourense.

Disposición derradeira

Faise constar que nas cantidades que se sinalan no anexo I deste convenio como salario base de convenio xa está incluído o rateo da paga de marzo, figurando na disposición adicional segunda a cantidade que lle corresponde a cada traballador de forma orientativa.

Cláusula de submisión ó AGA.

Ante a importancia que poida te-la resolución pacífica dos conflitos laborais, e dada a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) -asinado pola CEG e mais as centrais sindicais CC.OO., UGT e CIG-, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

ANEXO I

Táboa salarial

Categoría	Total
Encargado xeral	132.810
Encargado de produción	132.810
Oficial trazador	132.810
Oficial de primeira	130.556
Oficial de segunda	129.046
Axudante	124.693
Peón especialista	123.743
Peón	123.423
Pulimentador	130.556
Terminador	130.556
Menores de 18 anos	82.783
Conductor de primeira	130.556
Conductor de segunda	129.046
Garda o vixilante	123.743