

Convenio colectivo de fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría de Ourense (Ano 2004)¹

Artigo 1º

De conformidade co Estatuto dos traballadores, o presente convenio afectaralles a todos os traballadores do sector de fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría non excluídos expresamente por este e dentro do ámbito das empresas radicadas en Ourense e provincia, ou que no futuro se establezan, dedicadas á ebanistaría, carpintaría e tapizaría.

Quedan excluídos deste convenio o persoal de alta dirección ou alto consello e os socios de empresas que revistan a forma xurídica de sociedade.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

O presente convenio terá vixencia por un ano, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2004 e rematará o 31 de decembro de 2004, se ben, os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2004, manténdose a súa vixencia, namentres non se negocie outro que o substitúa. O convenio denunciarase con tres meses de antelación á finalización da vixencia. A forma de denuncia será por medio de comunicación dunha parte á outra, na que se fará constar a pretensión de denunciar o convenio, a representación que ten para negociar, así como as materias que se negociarán.

Artigo 3º.-Compensación e absorción.

As melloras resultantes deste convenio serán absorbidas ata onde chegue o cómputo anual con aquelas outras condicións que se puidesen establecer por disposición legal, agás cando expresamente se pacte o contrario.

Artigo 4º.-Xornada laboral.

A duración da xornada anual de traballo efectivo no presente convenio colectivo será no ano 2004 de 1.768 horas. A devandita xornada considéranse de traballo efectivo e desenvolverase de luns a venres.

Artigo 5º.-Vacacións.

O tempo anual de vacacións será de 21 días laborables e en calquera caso nunca menos de 30 días naturais a salario real ou a parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando o ano requirido para o gozo pleno deste dereito.

O total de días anuais de vacacións repartiranse para os efectos de gozo con carácter xeral da seguinte forma: 15 días seguidos para gozar no verán, o resto para gozar de acordo entre o traballador e a empresa, atendendo de forma prioritaria ás necesidades de produción.

A data das vacacións deberá facerse pública cun mínimo de dous meses.

A retribución que se percibirá por vacacións comprenderá á media da totalidade das retribucións salariais durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data do gozo 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 ao momento da baixa na empresa, se lles integre o importe da remuneración correspondente á parte de vacacións devengadas e non gozadas.

Polo contrario, e nos cesamentos de carácter voluntario, se o traballador gozase das súas vacacións, a empresa poderá deducir da liquidación que se lle practique os días de exceso gozados, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

¹ Publicado no DOG núm. 166, do 26 de agosto de 2004.

Para os efectos do aboamento de vacacións considerárase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal sexa a causa. Non obstante, dado que o dereito ao gozo das vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase se ao vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza entre a retribución das vacacións e a prestación de incapacidade temporal de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio aplicarase para os supostos de cesamentos por finalización de contrato.

No caso de baixa por accidente laboral, os traballadores afectados por este convenio terán dereito a pospoñer as súas vacacións, sinalándose un novo período que se fixará de común acordo entre a empresa e o traballador afectado.

Conceptos retributivos

Artigo 6º.-Salario.

As táboas retributivas para o ano 2004 serán as que figuran no presente convenio, e que son o resultado de aplicalo 3,75% ás táboas salariais de 2003.

Artigo 7º.-Antigüidade.

1. A partir do 30 de setembro de 1996, non se aboarán por este concepto novos dereitos quedando, polo tanto, suprimido.

Non obstante, os traballadores que tivesen xerado ou xerasen antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada na devandita data. A dita contía quedará reflectida na nómina de cada traballador como complemento persoal, baixo o concepto de antigüidade consolidada e non será absorbible nin compensable.

Para compensar a perda económica que supón a desaparición deste concepto calcularase o equivalente a 8 anos (isto é segundo o criterio da antiga ordenanza laboral, 1 quinquenio máis tres quintas partes doutro quinquenio) das bases e porcentaxes de concepto de antigüidade de cada convenio de ámbito inferior e presente ou no seu lugar das porcentaxes da ordenanza laboral.

A contía resultante dividirase entre cinco. A cantidade resultante de efectuar a operación anterior será a que se engadirá ao importe anual do salario base durante os cinco primeiros anos.

Artigo 8º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias do Nadal e xullo serán de 30 días de salario base máis antigüidade.

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

Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga do verán e paga do Nadal, que serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xuño e 20 de decembro, e aboaranse por semestres naturais e por cada día natural no que se aboase o salario base.

Aplicación das pagas:

Paga do verán: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.

Paga de Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro.

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

Ao persoal que ingrese ou cese na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias conforme os criterios anteriores, no momento de realizar a liquidación dos seus haberes.

Artigo 9º.-Indemnización por desgaste de ferramentas.

Establécese unha indemnización por desgaste de ferramentas para aqueles traballadores aos que non lles sexa facilitada pola empresa consistente en 0,23 euros por día efectivo de traballo para o oficial e de 0,12 euros para o axudante. A empresa deter

minará os casos de achega de ferramentas polo traballador.

Artigo 10º.-Permisos e licenzas.

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

-Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros: 3 días naturais, ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

-Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós: 3 días naturais ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

-No caso de hospitalización de parentes ata o 2º grao de consanguinidade e afinidade, os traballadores terán dereito a 2 días naturais. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días.

-Por falecemento de tíos: 1 día natural.

-Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos: 2 días naturais ampliables ata 4 días naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

-Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos: 2 días naturais ampliables ata 4 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

-Nacemento de fillo ou adopción: 3 días naturais, ampliables a 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

-Matrimonio do traballador: 15 días naturais.

-Cambiar de domicilio habitual: 1 día laborable.

-Deber inescusable de carácter público e persoal: o indispensable ou o que marque a norma.

-Lactación ata 9 meses: ausencia de 1 hora ou 2 fraccións de media hora, redución da xornada en media hora.

-Traslado: (artigo 40 ET): 3 días laborais.

-Matrimonio de fillos: 1 día natural.

-Funcións sindicais ou de representación de traballadores: o establecido na norma.

-Tempo necesario para acudir ao médico, presentando a xustificación correspondente.

-Para o que non estea previsto neste artigo haberá que aterse ao disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida laboral e familiar.

Artigo 11º.-Roupa de traballo.

A empresa entregarálle a todos os traballadores as pezas de roupa de seguridade que procedan adaptadas aos distintos postos de traballo. A roupa de traballo e as pezas de seguridade repóranse sempre que sexa necesario, cando o seu grao de deterioro non sexa imputable á negligencia por parte do tra

ballador. Esta roupa será sempre propiedade da empresa e o traballador estará obrigado á boa conservación e emprego. En calquera caso os traballadores terán dereito a percibir dúas fundas de traballo ao ano.

Artigo 12º.-Axudas de custo.

A axuda de custo é un concepto de aboamento extrasalarial de natureza indemnizadora ou compensatoria e de carácter irregular, que ten como finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.

O traballador percibirá a axuda de custo completa cando, como consecuencia do desprazamento, non poida pasar a noite na súa residencia habitual. Aboarase sempre por día natural.

Aboarase media axuda de custo cando, como consecuencia do desprazamento, o traballador afectado teña necesidade de realizar a comida fóra da súa residencia habitual e non lle fose subministrada pola empresa, e poida pasar a noite na citada residencia. A media axuda de custo aboarase por día efectivo de traballo.

As axudas de custo ou medias axudas de custo percibirán sempre con independencia da retribución do traballador.

Ao persoal afectado por este convenio seralle aboado no caso de desprazamento fóra do seu centro de traballo habitual os gastos ocasionados e debidamente xustificados.

Artigo 13º.-Retribución de menores.

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

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

En ningún caso se poderá realizar este tipo de contratos naquelas actividades nas que concorran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

Este contrato pódese celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21.

a) A duración máxima será de 3 anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector do presente convenio.

b) Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, podendo prorrogar 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 a formación teórica. Concretaranse no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, se é o caso, encargado da ensinanza teórica.

A ensinanza teórica, a ser posible, deberá ser previa á formación práctica ou alternarse con esta de xeito racional.

No contrato deberá figurar o nome e a categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do aprendiz, así como de 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 do presente convenio, durante o primeiro, segundo e terceiro ano do contrato, respectivamente.

No caso de cesamento na empresa, entregaráselle ao traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquirida, no que constará a duración deste.

Artigo 14º.-Vinculación á totalidade.

No caso de non ser autorizado pola autoridade laboral competente algún dos preceptos deste convenio, este quedará sen efecto debendo considerarse o seu contido total.

Artigo 15º.-Póliza de seguros.

As empresas están obrigadas a concertar con primas íntegras ao seu cargo, no prazo de 3 meses a partir da contratación do traballador, unha póliza de seguros para a cobertura dos riscos de morte e incapacidade para a profesión habitual, incapacidade para todo tipo de traballo dos traballadores por accidente laboral incluído o in itinere, que lle garanta ao traballador accidentado ou aos seus habentes causa no caso de morte e invalidez para todo tipo de traballo por causa fortuíta, espontánea e exterior á vontade do traballador, o percibimento da indemnización seguinte:

-18.030,36 euros no caso de morte.

-21.035,42 euros no caso de incapacidade permanente total para a profesión habitual.

-24.040,48 euros no caso de incapacidade para todo tipo de traballo.

Cada unha de estas pólizas incrementarase en 1.502,53 euros no 2004, 2005 e 2006, quedando conxeladas na cuantía resultante no 2006.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o traballador na Seguridade Social ou Montepío. Non obstante, as indemnizacións ás que se fai mención neste artigo

non se considerarán como entrega a conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os tribunais de xustiza, unha vez que exista sentenza definitiva, sobresemento ou renuncia de accións.

Artigo 16º.-Situacións de incapacidade laboral.

Todos os traballadores afectados por este convenio, no caso de accidente laboral, con ou sen hospitalización, percibirán polo período de ILT a cargo da empresa o 100% do salario desde o primeiro día ata o 70, ambos inclusive.

Para os supostos de enfermidade común e enfermidade profesional, percibirán no caso de IT a cargo da empresa o 100% do salario desde o día 20 ao 60, ambos inclusive.

Artigo 17º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión mixta paritaria para a interpretación deste convenio, constituída polos membros asinantes do presente convenio.

Artigo 18º

No non previsto no presente convenio colectivo haberá que aterse ao disposto no Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e o II Convenio Estatal da Madeira, asinado o 13 de decembre de 2001 entre as centras sindicais UXT, CC.OO. e Conemac, como dereito de directa aplicación para todas aquelas cuestións non recollidas no presente convenio e que lles afectan aos traballadores do correspondente ámbito territorial.

Artigo 19º.-Sistema de contratación.

Durante a vixencia do presente convenio a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada acolleranse ao disposto no punto b),

parágrafo 2º da disposición adicional primeira da Lei 12/2001, de 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, en virtude da cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto nos contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 20º.-Fomento á contratación.

De conformidade co establecido no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, en prol dunha menor precariedade no emprego que se deriva do actual ciclo económico, o contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas e exceso de pedidos a que se refire o dito artigo, poderá realizarse cunha duración mínima de seis meses, e un máximo de doce meses nun período de dezaoto meses. O seu réxime xurídico será equivalente ao do contrato por tempo indefinido en canto ao gozo dos beneficios salariais, complementos, etc.

O presente contrato sométese a un réxime específico de extinción con exixencia de aviso previo escrito con, polo menos, 15 días de antelación, per

cibindo una indemnización de 12 días por ano traballado, entendéndose que esta indemnización corresponde por finalización das prórrogas, xa que no caso de producirse a extinción por causa non imputable ao traballador, este terá dereito a percibir a indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non se producir a extinción cando remate o tempo máximo de duración un ano, se o traballador seguise prestando os seus servizos á empresa, o contrato transformárase en indefinido.

Artigo 21º.-Empresas de traballo temporal.

Aos traballadores/as que sexan contratados a través de empresas de traballo temporal (ETT), para prestaren os seus servizos nas empresas de fabricación de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría, seralles de aplicación o presente convenio colectivo. O mesmo tempo, de todos os contratos que faga a empresa usuaria desta modalidade (a través das ETT), daralle copia ao representante sindical, se o houbera.

Artigo 22º.-Revisións médicas.

As empresas afectadas polo presente convenio deberán concertar os servizos adecuados para realizar unha revisión médica ao ano para os seus traballadores.

Disposicións adicionais

Primeira.-Co fin de axustar o calendario laboral anual ao presente ano 2004, fíxanse como días non laborables: o 25 de xuño, 23 de xullo, 13 de agosto, 11 de outubro, 12 de novembro, 7, 24 e 31 de decembro. E todo isto sen prexuízo de que se fixen outros días distintos por acordo entre a empresa e os seus traballadores.

Se algún dos días sinalados coincidira con festivo local, pasaríase ao inmediato anterior ou posterior.

Os días festivos de convenio sinalados neste artigo non serán computados para os efectos de vacacións.

Segunda.-Cláusula de revisión. No caso de que o IPC previsto polo Goberno superase o 31 de decembro de 2004 o 2%, o exceso aboarase nunha soa paga no mes de febreiro do ano seguinte. En todo caso, este exceso en caso de darse, servirá de base para o cálculo do incremento en anos posteriores.

Disposición transitoria

Este convenio colectivo e asinado polas centrais sindicais UXT, CC.OO., e CIG, e pola parte empresarial pola Asociación Empresarial de Carpintería, Tapizaría e Ebanistaría de Ourense, e a Asociación de Fabricantes de Mobles de Cociña.

Disposición derradeira

Faise constar que nas cantidades que se sinalan no anexo I deste convenio como salario base do convenio, xa está incluído o rateo da paga de marzo.

Cláusula de submisión ao AGA. Ante a importancia que poida ter a resolución pacífica dos conflitos laborais, a elaboración dun acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios (CEG) e as centrais sindicais CC.OO., UGT e a CIG, as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que están formulados.

As partes que asinan o convenio acordan reunir a comisión paritaria do convenio para estudar e efectuar un estudo en profundidade das categorías profesionais do convenio. A dita comisión paritaria reunirse no prazo máximo de tres meses desde a publicación do convenio no BOP.

Táboa salarial ano 2004

Categoría	Salario base
Peón	718,44 euros
Axudante	781,81 euros
Oficial de segunda	801,37 euros
Oficial de primeira	804,21 euros
Encargado	823,45 euros
Auxiliar administrativo	792,59 euros
Administrativo de segunda	801,37 euros
Administrativo de primeira	804,21 euros