

Convenio colectivo de carpintería, ebanistería e actividades afíns da provincia de Pontevedra (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Aspectos formais

Artigo 1º.-Comisión negociadora.

1. Forman a comisión negociadora do presente convenio, en representación empresarial a Asociación de Fabricantes y Comerciantes del Mueble de A Estrada (AFCM) e a Asociación Provincial de Empresarios de la Madera (ASEMA) e, representando aos traballadores, as centrais sindicais: Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Comisiones Obreiras (CC.OO.).

2. Ambas as dúas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negociar o presente convenio.

Artigo 2º.-Ámbito territorial, funcional e persoal.

1. Territorial. Afectará a todas as empresas da provincia de Pontevedra.

2. Funcional. As actividades ás que se dediquen serán as recollidas nos grupos e os seus respectivos epígrafes do imposto de actividade económica que se relacionan a continuación:

-462: fabricación de produtos semielaborados de madeira (chapas, taboleiros, madeiras melloradas, etc.).

-463: fabricación en serie de pezas de carpintería, parquet e estruturas de madeira para a construción.

-464: fabricación en envases e embalaxes de madeira.

-465: fabricación de obxectos diversos de madeira (excepto mobles).

-466: fabricación de produtos de cortiza.

-467: fabricación de artigos de xunco e cana, cestaría, brochas, cepillos, etc. (excepto mobles).

-468: industria do moble de madeira.

-505: acabado de obras.

-E, calquera outra actividade afín, xa creada ou que se poida crear no futuro, así coma aquelas que se dediquen á fabricación e/ou instalación e colocación de produtos e materiais de madeira.

3. Persoal. Afectará a totalidade do persoal que preste servizos nas empresas afectadas.

Artigo 3º.-Ámbito temporal e denuncia.

1. Terá a duración de tres anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro do 2006. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración.

O artigo 19º: días festivos e o anexo I estarán en vixencia ata o 31-12-2004; mentres que o artigo 26: salarios e o artigo 27º: revisión salarial, estarano ata o 31-12-2005.

2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31-12-2006.

3. Co fin de evitar baleiro normativo, rematada a súa vixencia, e ata que non se acade un novo acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigatorias, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas no presente convenio establécense con carácter de mínimas.

¹ Publicado no DOG núm. 148, do 2 de agosto de 2004.

Os pactos ou situacións existentes en calquera empresa que no seu conxunto impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidadas serán respectadas.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

1. Créase unha comisión paritaria composta por un máximo de 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

2. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión paritaria reunirse unha vez ao ano. Poderanse convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias, que serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

Artigo 6º.-Funcións e procedementos da comisión paritaria.

1. A comisión paritaria á que se refire o artigo anterior terá as seguintes funcións:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- c) Por instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, se é o caso, e logo do acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.

d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

2. Como trámite, que será previo e preceptivo, a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente convenio obríganse a pór en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación á interpretación e aplicación del, sempre que sexan da súa competencia conforme o establecido no punto 1, co fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema formulado ou, se iso non fose posible, emita un ditame ao respecto. O dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrese o prazo previsto no punto 5 sen que se emitise resolución ou ditame.

3. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será o suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- a) Exposición sucinta e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda lle asistan ao proponente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

Ao escrito-proposta xuntaránselle cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

4. A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha e máis completa información do asunto; para este efecto concederáselle ao proponente un prazo que non poderá exceder de 5 días hábiles.

5. A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, se é o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame. Transcorrido o dito prazo sen terse producido resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Capítulo II
Contratación

Artigo 7º.-Contratación.

1. O contrato de traballo poderase celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que o prevexa a lexislación e conforme ela, entregando copia deste contrato ao interesado.

2. Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen, así como o preaviso de remate do contrato.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes do comenzo da prestación de servizos.

3. A empresa, previamente ao seu ingreso, poderá realizar aos interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son as axustadas á categoría profesional e posto de traballo que vai desenvolver.

4. O empresario entregará, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, unha copia básica de todos os contratos que se realicen.

5. As empresas quedan obrigadas a publicar, no seu taboleiro de anuncios, o modelo TC-2 correspondente ao último mes no que se fixese efectiva a liquidación.

Artigo 8º.-Período de proba.

1. Aos traballadores que se incorporen á empresa poderáselles concertar, por escrito, un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

-Técnicos titulados, xefes e encargados: 6 meses.

-Técnicos de grao medio, persoal administrativo e oficiais: 2 meses.

-Resto de persoal: 1 mes.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu trancurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

3. Transcorrido o período de proba sen que se teña producido a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados para efectos de antigüidade.

4. A situación de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento, que afecte ao traballador durante o período de proba interrompe o cómputo do mesmo.

Artigo 9º.-Contrato para obra ou servizo determinado.

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinado, dos que a súa execución, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta.

2. O contrato axustarase aos seguintes supostos:

a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración. Rematará cando finalicen os traballos, de oficio e categoría, do traballador na dita obra.

b) Malia o punto anterior, logo de acordo entre as partes, o persoal contratado para unha obra ou servizo determinado poderá prestar servizos a unha mesma empresa durante un período máximo de tres anos consecutivos, sen perder a dita condición e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos, se é o caso, mentres realice os novos servizos no mesmo centro de traballo, ou en distintos centros de traballo dunha mesma provincia ou limítrofe.

3. Os traballadores que formalicen un contrato para obra ou servizo determinado, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convindo, a percibir unha indemnización. A dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 12 meses de duración, o 5%.

-De 12 a 24 meses de duración, o 4,5%.

-Máis de 24 meses de duración, o 4%.

4. Aos traballadores aos que se lles transforme o contrato para obra ou servizo determinado en indefinido, e continuasen prestando servizos na empresa, non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

Artigo 10º.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo 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 exixen, aínda que tratándose da actividade normal da empresa.

2. Este tipo de contrato estará suxeito ás seguintes consideracións:

a) No contrato consideraranse con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.

b) A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 15 meses. No caso de que se concerta por un prazo inferior poderá ser prorrogado, por unha soa vez sen que a duración total do contrato poida exceder o dito límite máximo.

3. Os traballadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convindo, a percibir unha indemnización. A dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 6 meses de duración, o 7%.

-De 6 a 9 meses de duración, o 5 %.

-Máis de 9 meses de duración, o 4,5%.

4. Aos traballadores aos que se lles transforme o contrato eventual por circunstancias da produción en indefinido, e continuasen prestando servizos na empresa, non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

Artigo 11º.-Contrato para a formación.

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 11.2º do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica, para o desenvolvemento axeitado dun oficio do sector.

2. Poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

3. En ningún caso, a duración mínima poderá ser inferior a seis (6) meses, nin a máxima superior a tres (3) anos. Se se concertase por un tempo inferior a tres anos, as partes poderán acordar dúas prórrogas, non podendo ser a duración de cada unha delas inferior a 6 meses, nin superar a duración máxima do contrato.

4. A retribución do traballador contratado para a formación será:

a) Durante o primeiro ano do contrato, o salario mínimo interprofesional (SMI), vixente.

b) Durante o segundo ano do contrato, o SMI incrementado nun 10%.

c) Durante o terceiro ano do contrato, o SMI incrementado nun 20%.

Nos tres casos, as retribucións enténdense referidas a unha xornada do 100% de traballo efectivo.

5. O número de contratos para a formación que poden realizar as empresas non poderán superar os sinalados na seguinte escala:

Ata 4 traballadores: 1.

De 5 a 8 traballadores: 2.

De 9 a 14 traballadores: 3.

De 15 a 20 traballadores: 4.

De 21 a 25 traballadores: 5.

De 26 a 33 traballadores: 6.

De 34 a 40 traballadores: 7.

De 41 a 50 traballadores: 8.

De 51 a 75 traballadores: 9.

De 76 a 100 traballadores: 10.

De 101 a 250 traballadores: 12 ou o 8% do plantel.

De 251 a 500 traballadores: 23 ou o 6% do plantel.

Máis de 500 traballadores: 35 ou o 4% do plantel.

6. A formación teórica atenderá ás seguintes consideracións:

a) O tempo adicado a ela deberase alternar co traballo efectivo e será dun 15% da xornada máxima do convenio: 6 horas semanais.

b) Deberá ser impartida en centros de formación públicos ou privados perfectamente acreditados e homologados.

c) Cando non sexa posible a formación presencial, por estar o centro de formación a máis dunha hora de viaxe ou a máis de 50 km, poderase impartir mediante a modalidade de ensinanza a distancia.

d) Será financiada con cargo ao Acordo Tripartito de Formación Continua.

e) No caso de que algunha empresa incumpra as súas obrigas en materia de formación teórica, ou exceda a xornada máxima ordinaria do convenio, deberá aboarlle ao traballador o cento por cento do salario que lle corresponda a un oficial de 2ª, desde o momento en que se constate o dito incumprimento.

7. O traballador que, unha vez rematado o contrato para a formación, non continuase prestando servizos na empresa, será indemnizado nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 12 meses de duración, o 5%.

-De 12 a 24 meses de duración, o 4,5%.

-Máis de 24 meses de duración, o 4%.

Artigo 12º.-Contrato en prácticas.

1. O contrato en prácticas é o concertado entre quen estea en posesión dunha titulación universitaria ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes que habiliten legalmente para a práctica profesional, e o empresario; para a prestación dun traballo retribuído que permita a súa vez ao traballador aplicar e perfeccionar os seus coñecementos e lle facilite unha práctica profesional axeitada ao seu nivel de estudos.

2. A duración non poderá ser inferior a seis meses nin exceder dous anos. Se se concerta por un tempo inferior a 2 anos, as partes poderán acordar ata dúas prórrogas, non podendo ser a duración de cada unha delas inferior a 6 meses nin superar a duración total do contrato.

3. A retribución do traballador será o 70% e do 85%, respectivamente, o primeiro e o segundo ano da vixencia do contrato, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo, sempre que as citadas contías non sexan inferiores ao salario mínimo

interprofesional. No caso de traballadores contratados a tempo parcial o salario reducirase en proporción ao tempo efectivamente traballado.

4. Os traballadores que formalicen un contrato en prácticas, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. A dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 12 meses de duración, o 5%.

-De 12 meses a 24 meses de duración, o 4,5%.

5. Aos traballadores aos que se lles transforme o contrato en prácticas en indefinido, e continuasen prestando servizos na empresa, non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

Artigo 13º.-Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación.

1. Por acordo entre a empresa e traballador, este poderá xubilarse á idade de 64 anos e a empresa terá a obriga de contratar a un traballador que o substitúa co obxecto de que o primeiro poida acollerse aos beneficios establecidos no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, ou a norma que pudiera substituíla.

Artigo 14º.-Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos traballadores/as o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85%, cando se xunten as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que terá que ser inferior en, como máximo, cinco anos á exixida.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses da data prevista

de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude, co ánimo predisposto a alcanzar un acordo co traballador/a solicitante. En todo caso, a empresa, dará resposta ao solicitante nun prazo máximo de 30 días. No caso de discrepancia entre as partes remitirase a cuestión á comisión paritaria que actuará no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de 30 días, emitirá o pertinente informe.

3. O traballador/a, de acordo coa empresa, poderá acumular, nos termos pactados e nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, as horas de traballo que teña que prestar na empresa. Esta acumulación de horas pode ser a xornada completa.

4. Unha vez aprobada a xubilación parcial e ata que o traballador/a beneficiado alcancea idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá celebrar e manter un contrato de relevo co obxecto de substituír a xornada deixada non cuberta polo traballador que se xubila parcialmente.

Artigo 15º.-Cesamentos.

1. O fin de contrato deberá ser comunicado, por escrito, ao traballador cunha antelación mínima de quince días naturais. Nembargantes, poderase substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais da táboa do convenio.

Toda comunicación de aviso previo de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación.

O traballador poderá ser asistido por un representante dos traballadores no acto da sinatura do recibo de liquidación.

2. O cesamento voluntario por parte do traballador deberá ser comunicado á empresa, por escrito, e cunha antelación mínima de quince días naturais. O incumprimento desta obriga poderá ser sancionado, pola empresa, descontando un día de salario por cada día de falta de aviso previo.

Artigo 16º.-Promoción profesional.

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

1. O ascenso dos traballadores a tarefas o postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza, serán de libre designación e revogación pola empresa.

2. Para ascender a unha categoría profesional superior, establecerase pola empresa un sistema de carácter obxectivo de avaliación de aptitudes, podendo tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

a) Titulación axeitada.

b) Coñecemento do posto de traballo.

c) Historial profesional.

d) Ter desempeñado funcións de superior categoría profesional, sen que iso sexa imprescindible.

e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán as axeitadas ao posto de traballo a desempeñar, e idénticas para todos os aspirantes.

3. O traballador que durante 4 anos teña a categoría de peón poderá ascender á categoría de axudante.

4. Se a empresa acredita a realización por parte do traballador das tarefas que son propias do peón, ou ben, aquel non manifeste aptitudes suficientes para desempeñar os traballos da categoría superior; non se producirán os ascensos regulados no punto 3.

5. Os traballadores que suscriban un contrato para a formación, segundo o establecido no artigo 11º do presente convenio, e se ao seu remate, unha vez esgotado o período de máxima duración, continuasen prestando os servizos na empresa, o farán coa categoría de axudante.

Artigo 17º.-Empresas de traballo temporal.

1. As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición, teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles correspondan aos seus traballadores en aplicación do presente convenio. Esta obriga constará expresamente no contrato de posta a disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada polo presente convenio.

2. A comisión paritaria poderá ser consultada para facer un seguimento dos traballadores de ETT ao sector.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 18º.-Xornada de traballo.

1. A xornada laboral establécese en 1.764 horas de traballo efectivo, en cómputo anual, para o ano 2004, de 1.760 horas para os anos 2005 e 2006. A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuídas de luns a venres.

2. Nas empresas poderase pactar a distribución variable da xornada máxima anual. Non se poderán realizar máis de nove horas ordinarias ao día.

Naquelas empresas con peculiaridades produtivas de distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda, a dirección da empresa e os representantes dos traballadores poderán regular outra

distribución distinta da xornada ordinaria. En todo caso será sempre por un período de tempo determinado e ratificada pola comisión paritaria.

3. No suposto de xornada continuada establecerase un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo.

Nas empresas con xornada partida, que pacten unha distribución irregular da xornada superior as nove horas ao día, cando unha das fraccións fose de seis ou máis horas, tamén se establecerá un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo.

4. Aquelas empresas que teñan instaurado o sistema de traballo a tres quendas -sempre en sucesivas rotacións de mañán, tarde e noite-; o inicio da xor

nada semanal e a súa finalización será pactado entre a empresa e os representantes dos traballadores.

Artigo 19º.-Días festivos.

1. Para efectos de distribución e axeitación da xornada anual, con vixencia para o ano 2004, consideraranse como non laborables e retribuídos os días: 26 de xullo, 13 de agosto, 17 de setembro, 11 de outubro, 7, 24 e 31 de decembro e 4 horas do día 23 de decembro.

2. Nos concellos onde a festividade local coincida cun día laborable ou festivo de convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Para o 2004, nos concellos que se relacionan, tamén serán festivos de convenio, os seguintes:

-24 de maio: Vilagarcía de Arousa.

-9 de decembro: Campolameiro.

-27 de xullo: Cerdedo, O Rosal e Valga.

3. Os días de descanso retribuído, establecidos no punto 1, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores, ou os seus representantes legais, para axustalos ás necesidades das partes.

Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias de forza maior aquelas das cales a realización está motivada por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derrubamentos, etc.

2. Son horas extraordinarias estruturais, as necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade, sempre que non poida ser substituída pola utilización de modalidades de contratación previstas na lei.

3. As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias, excepto as que teñan a súa causa na forza maior.

4. O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo nos supostos de forza maior, non excedera de oitenta horas ao ano.

Artigo 21º.-Vacacións.

1. O persoal afectado polo presente convenio terá dereito ao gozo dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, dos que vintedous (22), como mínimo, serán laborables.

O seu gozo iniciarase, en calquera caso, en día laborable; e como norma xeral e salvo pacto en contrario, o gozo das vacacións terá carácter ininterrompido.

2. As empresas concederán preferentemente as vacacións entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive, salvo pacto individual en contrario; así mesmo, poderanse excluír, por motivos de organización, determinados períodos para o seu disfrute.

3. Os traballadores coñecerán, con dous meses de antelación ao seu gozo, o período vacacional. O calendario de vacacións, unha vez aprobado, quedará exposto no taboleiro de anuncios da empresa.

4. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cause cesamento durante o transcurso do ano, terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións devengadas en parte correspondan ao ano natural anterior.

5. Para efecto do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal (IT), sexa cal fose a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ao disfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase se ao vencemento deste o traballador continuase de baixa.

6. Se no momento no que a un traballador lle corresponde, por estar así establecido, o inicio do período vacacional e se atopase en situación de IT por calquera motivo, poderá aprazar o seu gozo de común acordo coa empresa.

7. No caso de que o traballador caese en situación de IT mentres estivese a gozar das vacacións, a súa duración computarase como días de vacacións sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza entre a retribución correspondente ás vacacións e a prestación de IT.

8. No caso de que o traballador, sexa desprazado fóra da Comunidade Autónoma; e sexan os días de desprazamento, acumulados en distintas saídas ou ben continuados, desfrutarán de días laborables de descanso, segundo a seguinte escala:

-De 10 a 20 días desprazados: 1 día.

-De 21 a 35 días desprazados: 2 días.

-A partir dos 36 días de desprazamento: 1 día máis, por cada mes ou fracción.

Artigo 22º.-Licenzas.

As empresas concederán, aos traballadores que o soliciten logo de xustificación, se é o caso, as licenzas sinaladas seguidamente, sen perda de retribución:

1. Matrimonio do traballador: quince días.

2. Por:

a) Nacemento ou adopción de fillos, enfermidade grave de cónxuxe ou fillo: catro días. No caso de complicación no parto: 5 días.

b) Enfermidade grave de pais, irmáns ou avós: dous días.

c) Por traslado a centro médico, causados por enfermidade, do cónxuxe ou fillos que convivan co traballador: 5 horas ao ano. Se o fillo está en idade escolar: 8 horas.

Entenderase que existe enfermidade grave, exclusivamente, nos supostos nos que se produza hospitalización ou intervención cirúrxica.

O tempo de licenza deste punto poderá ser ampliado, sen dereito a remuneración, previo certificado médico exigible pola empresa, cando a enfermidade supere os prazos establecidos.

3. Por:

a) Morte de cónxuxe, fillos ou pais que convivan co traballador ou dos que este sexa fillo único: seis días.

b) Morte de pais, irmáns ou avós: dous días.

4. Cambio de domicilio: un día. Se o cambio se produce fóra do concello: dous días.

5. Matrimonio dun fillo, pais ou irmáns: un día laborable.

6. Consulta ao:

a) Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ao día.

b) Médico de cabecera: ata un máximo de seis saídas anuais, sen que as ausencias poidan superar as 18 horas ao ano.

7. Traballadoras por lactancia dun fillo, ata nove meses despois do parto, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora.

Poderase substituír este dereito por redución da xornada nunha hora, que terá que ser sempre ao comezo ou ao final da xornada laboral. Cando os dous pais traballen, soamente un poderá exercer tal dereito.

8. Os parentes sinalados nos puntos 2 e 3, serano tanto polo grao de afinidade como de consanguinidade.

9. No caso de que fose necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, as licenzas ás que se refiren os puntos 2 e 3 ampliaranse en dous días.

10. As licenzas as que se refiren os puntos 2.a) e 3.a) do presente artigo, estenderanse así mesmo, con idénticos efectos, naqueles casos nos que non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga de afectividade; sempre e cando exista unha efectiva convivencia da parella.

11. Os traballadores terán dereito, así mesmo, a dispoñer de dous días ao ano, non retribuídos, calquera que sexa a causa alegada na súa petición. O permiso haberá de ser solicitado, por escrito, á empresa cunha antelación mínima de cinco días.

12. Os días aos que se refire este artigo entenderanse, en todos os casos, como días naturais.

Artigo 23º.-Excedencia.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

a) Voluntaria. O traballador con, polo menos, unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. O traballador soamente poderá exercer de novo este dereito se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

b) Forzosa. O traballador poderá situarse en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

-Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.

-Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido.

2. Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbesen ou se produzan na empresa. Na excedencia forzosa o reingreso será automático na empresa, ao rematar aquela, e a ocupar unha praza da mesma categoría que tiña antes da excedencia, así como ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

3. No caso de excedencia voluntaria o reingreso solicitarase un mes antes do remate do prazo que lle foi concedido. Na excedencia forzosa o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo para o que foi elixido.

En ambos os dous supostos, de non facerse a solicitude, en tempo e forma, dará lugar á perda de todos os dereitos.

As contestacións ás solicitudes serán feitas pola empresa, no prazo de quince días, entendéndose concedidas de non mediar respota no prazo sinalado.

Artigo 24º.-Traballos penosos, tóxicos ou perigosos.

1. Entenderase por actividade penosa, tóxica e perigosa, aquelas nas que se está en contacto continuo con colorantes minerais, pinturas, vernices ou, cando se produzan gases, vapores ou outros axentes tóxicos non que se manipulen substancias facilmente inflamables, así como tamén aqueles nos que se produza unha atmosfera de po de madeira en suspensión.

2. Dentro do dereito de protección eficaz dos traballadores e das obrigas empresariais en materia de prevención de riscos, ante a existencia de actividades tóxicas, o empresario actuará en consonancia cos principios da acción preventiva.

Artigo 25º.-Traballo nocturno.

1. Terá a consideración de traballo nocturno, o que se realice entre as vinte e dúas horas da noite e as seis da mañá.

2. No caso de que o traballador só realizase xornada nocturna, como actividade normal e continuada, esta terá unha duración de sete horas.

3. Por cada tres semanas de xornada nocturna, corresponderán dous días de descanso adicional.

4. Do disposto nos números anteriores quedarán excluídos aqueles traballadores que realicen a súa actividade normal continuada en traballo a quendas.

Capítulo IV

Retribucións

Artigo 26º.-Salarios.

1. Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá as retribucións consignadas na táboa do anexo I, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade consolidada correspondente.

Os aumentos concedidos polo presente convenio absorberán os que, por imperativo legal, se impuxesen posteriormente durante a vixencia del. Os conceptos económicos terán eficacia aos oito días da sinatura do convenio.

2. Incremento para o ano 2004. Aplicarase un 3,75% sobre a táboa salarial vixente ao 31-12-2003.

3. Incremento para o ano 2005. Aplicarase un incremento do 1,75% máis do IPC previsto, sobre a táboa salarial vixente ao 31-12-2004.

Artigo 27º.-Revisión salarial.

1. Para os anos 2004 e 2005: no caso de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro un incremento respecto ao 1 de xaneiro, superior ao IPC previsto polo Goberno para cada un dos dous anos sinalados; efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a dita porcentaxe. A revisión levarase a cabo unha vez se constate oficialmente, e pagaríase con efectos do 1 de xaneiro de cada un dos anos.

2. Se, tendo en conta o establecido no punto anterior, operase unha revisión salarial, a comisión paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os

datos oficiais, ao obxecto de cuantificar o dito exceso e proceder á elaboración da nova táboa salarial. A dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.

Artigo 28º.-Pagamento de nóminas.

1. O pagamento da nómina realizarase de forma mensual. Non obstante, o persoal poderá solicitar, coa debida antelación, anticipos á conta de haberes devengados.

Para todo o persoal, consideraranse as mensualidades de 30 días.

2. Todas as percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, aboaranse por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte.

Artigo 29º.-Antigüidade consolidada.

1. Os traballadores manterán e consolidarán as cantidades, que polo concepto de antigüidade gozaban o día 1 de xaneiro de 1998.

2. Os importes reflectidos no anexo III manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento retribuído ad personam; é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. Este complemento retribuído reflítese nos recibos de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 30º.-Gratificacións extraordinarias.

1. Establécense dúas gratificacións extraordinarias, coa denominación de paga extra de verán e paga extra de Nadal, que se devengarán por semestres naturais. Serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente.

2. A contía de cada unha delas consistirá en 30 días de salario máis antigüidade consolidada, se é o caso.

3. As gratificacións extraordinarias non se percibirán mentres duren as causas de suspensión de contrato previsto no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 31º.-Retribución das horas extraordinarias.

1. A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

a) As realizadas en día laborable, serán as reflectidas no anexo II.

b) As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do 45 por cento sobre as reflectidas no anexo II.

2. Poderase optar, logo de acordo entre as partes, entre aboar as horas extraordinarias, conforme o previsto no punto 1 deste artigo ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable haberá que compensar o traballador con 1 hora e 45 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria se realiza en día non laborable, a compensación regulamentaria será de 2 horas e 30 minutos.

3. No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o seu gozo será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

Artigo 32º.-Gastos de locomoción.

1. Cando por necesidades da empresa un traballador teña que desprazarse desde o centro de traballo, normal ou habitual, a outros lugares distintos, a empresa proverá o medio de transporte axeitado. No caso de que se utilice un servizo público colectivo, o seu custo será a cargo da empresa.

2. Se a empresa e o traballador conveñen en utilizar o vehículo deste, aquela deberá dar obrigatoriamente por escrito a autorización pertinente, aboándolle a cantidade establecida en cada momento.

3. Para estes efectos establécese, mentres dure a vixencia do convenio, como compensación a cantidade de 0,22 euros por quilómetro.

Artigo 33º.-Desprazamento.

1. Cando o traballador se teña que desprazar directamente a un centro de traballo distinto do habitual, utilizando vehículo propio, e poida pernoitar no seu domicilio, a empresa e traballador estarán suxeitos ás consideracións e compensacións seguintes:

1.1. O punto de partida ou centro do raio de acción sitúase no domicilio habitual do traballador.

Enténderase por raio de acción a distancia que existe entre o domicilio do traballador e o centro de traballo habitual. A dita distancia fixarase de común acordo entre a empresa e o traballador.

1.2. As compensacións faranse cos seguintes criterios:

1.2.1. Se o centro de traballo ocasional se encontrase dentro do mesmo raio de acción que o centro de traballo habitual.

- a) Comezo da xornada: á hora habitual.
- b) Final da xornada: á hora habitual.
- c) Compensación por desprazamento: non.
- d) Compensación por quilometraxe: non.
- e) Compensación por comida: non.

1.2.2. Se o centro de traballo ocasional se encontrase dentro da franxa que hai desde o raio de acción e ata 30 quilómetros máis.

- a) Comezo da xornada: á hora habitual.
- b) Final da xornada: á hora habitual.
- c) Compensación por desprazamento: os quilómetros que se superen desde o raio de acción aboaranse, á ida e á volta, a 0,12 euros/km.
- d) Compensación por quilometraxe: os quilómetros que se superen desde o raio de acción aboaranse á ida e á volta.

e) Compensación por comida: si.

1.2.3. Se o centro de traballo ocasional se encontrase dentro da franxa que hai desde o raio de acción máis 30 quilómetros e ata 45 quilómetros.

- a) Comezo da xornada: 1/2 máis tarde da habitual.
- b) Final da xornada: 1/2 antes da habitual.
- b) Compensación por desprazamento: non.
- d) Compensación por quilometraxe: os quilómetros que se superen desde o raio de acción aboaranse á ida e á volta.

e) Compensación por comida: si.

1.2.4. Se o centro de traballo ocasional se encontrase a máis de 45 quilómetros do raio de acción.

- a) Comezo da xornada: 1/2 hora máis tarde do habitual.
- b) Final da xornada: 1/2 hora antes do habitual.
- c) Compensación por desprazamento: os quilómetros que se superen desde o raio de acción máis 45 quilómetros aboaranse, á ida e á volta, a 0,12 euros/km.

d) Compensación por quilometraxe: os quilómetros que se superen desde o raio de acción, aboaranse á ida e á volta.

e) Compensación por comida: si.

2. Cando o desprazamento sexa para dirixirse a un centro de traballo distinto do habitual, que non lle permite pernoitar no seu domicilio, a empresa e traballador estarán suxeitos ás consideracións e compensacións seguintes:

2.1. Se o traballador tivese que utilizar medios de transporte propio, o tempo empregado ata o lugar de destino non excedera da xornada ordinaria por cada día de desprazamento. Se se superase o citado tope de horas, serán consideradas como extraordinarias, e como tales serían aboadas. Neste suposto, a distancia entre o seu domicilio habitual e o lugar de destino e viceversa, seralle aboada segundo o artigo 32º do presente convenio.

2.2. Cando a empresa contrate para o desprazamento do traballador un servizo público, e o tempo empregado ata o lugar de destino excedese da xor

nada ordinaria, aboarase ata dúas horas extraordinarias por cada día de desprazamento.

Todo iso sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar a empresa e os representantes dos traballadores, para axustarse ás necesidades das partes.

Artigo 34º.-Axudas de custo.

1. Todos os traballadores que por necesidades da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lles impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio terán dereito ás seguintes axudas de custo:

Ano 2004:

-Axuda de custo completan con pernoita: 48 euros.

-Axuda de custo completa: 27,25 euros.

-Media axuda de custo: 13,50 euros.

Ano 2005:

-Axuda de custo completa con pernoita: 49 euros.

-Axuda de custo completa: 27,50 euros.

-Media axuda de custo: 13,75 euros.

Ano 2006:

-Axuda de custo completa con pernoita: 50 euros.

-Axuda de custo completa: 28 euros.

-Media axuda de custo: 14 euros.

2. Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados superan os importes establecidos para o efecto, o exceso deberá ser pagado pola empresa, logo do coñecemento e posterior xustificación por parte do traballador.

3. Se a empresa se fixese cargo de todos os gastos, non lles aboará cantidade ningunha por estes conceptos aos traballadores.

4. No caso de que o desprazamento se produza fóra da eurorrexión Galiza-Norte de Portugal, a axuda de custo completa con pernoita incrementarase nun 25%.

Artigo 35º.-Desgaste de ferramentas.

A empresa que non lles entregase aos seus produtores as ferramentas necesarias para os seus traballos pagará en compensación do desgaste delas 1,32 euros por cada día de traballo.

Artigo 36º.-Complemento por penosidade, toxicidade ou perigosidade.

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

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

Artigo 37º.-Complemento de nocturnidade.

1. Aos traballadores que teñan que realizar traballos nocturnos, retribuiráselles cun complemento do 20% sobre o seu salario.

Este complemento aboaráselles integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teñan unha coincidencia superior ás catro horas; se fose inferior a este tempo, a retribución será proporcional ao número de horas traballadas durante o período nocturno.

2. Exceptuaranse do establecido anteriormente e, por conseguinte non haberá lugar a compensación ningunha, os traballos propios de natureza nocturna, tales como: gardas, serenos ou similares que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante a noite.

3. Así mesmo, tampouco percibirán o presente complemento aqueles traballadores que realicen o seu traballo nocturno como consecuencia do traballo a quendas.

Artigo 38º.-Complemento de quendas.

1. Os traballadores que realicen a súa actividade normal e continuada en réxime de quendas retribuiranse cun complemento do 20% sobre o seu salario, mentres dure o citado traballo a quendas.

2. O complemento de quendas aboaraselles unicamente aos traballadores que realicen traballos a quendas en rotacións de mañá, tarde e noite, tal e como queda reflectido no artigo 18.4º do presente convenio.

Artigo 39º.-Non aplicación do réxime salarial.

1. O incremento salarial pactado no presente convenio non se aplicará en todo ou en parte só no caso de empresas cuxa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación.

2. Para acollerse á dita inaplicabilidade, a empresa deberá formular a petición diante dos traballadores ou os seus representantes, por unha banda, e ante a comisión paritaria, por outra, acompañando a seguinte documentación:

a) Memoria xustificativa da solicitude.

b) Documentación que acredite a causa invocada, entre a que necesariamente figurará a presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Rexistro Mercantil, referida aos tres últimos exercicios.

c) Proposta salarial alternativa que recollerá, en todo caso, a recuperación futura da perda salarial negociada.

d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.

3. A empresa e os traballadores ou os seus representantes poderán alcanzar acordo no prazo de quince días, que lle deberá ser notificado á comisión paritaria para que o acordo alcance eficacia plena.

4. No caso de non alcanzarse acordo, a cuestión elevarase á comisión paritaria, que será a competente para resolver en definitiva e, se é o caso, fixar as condicións salariais alternativas.

Capítulo V

Prestacións sociais

Artigo 40º.-Complementos de prestacións de incapacidade temporal.

1.a) As empresas complementarán a prestación económica por incapacidade temporal (IT) ata o 100% da base de cotización do traballador por: accidente laboral, incluído in itinere, ou enfermidade profesional:

-Desde o primeiro día ata a alta médica.

b) As empresas complementarán a prestación económica por IT ata o 100% do salario base, antigüidade e todos os complementos establecidos neste convenio por: enfermidade común ou accidente non laboral:

-Con hospitalización: desde o primeiro día e ata un máximo de 120 días.

-Sen hospitalización: desde o vixésimo primeiro día e ata un máximo de 90 días.

2. Terase dereito á prestación por hospitalización, referida no punto anterior, nos supostos nos que o traballador permaneza ingresado máis de catro días ou dun día se houberse intervención cirúrxica. Aboarase a partir do día de ingreso no hospital ou da intervención cirúrxica.

Artigo 41º.-Indemnización por morte ou invalidez.

As empresas afectadas polo presente convenio teñen a obriga de suscribir a correspondente póliza de seguro por accidente de traballo, accidente in itinere e enfermidade profesional, que cubra as seguintes continxencias:

a) No caso de morte: 15.000 euros.

b) No caso de incapacidade permanente total: 18.000 euros.

c) No caso de absoluta ou grande invalidez: 24.000 euros.

Artigo 42º.-Retirada do permiso de circulación.

1. Se por resolución administrativa se produce a retirada do permiso de circulación, por un período non superior a seis meses, a un condutor que no momento da infracción se encontrase conducindo un vehículo da empresa para a que presta os seus servizos e durante a xornada laboral, a empresa comprométese a facilitarlle ao traballador afectado o posto de traballo axeitado, que non requira para o seu desenvolvemento o permiso de circulación e de acordo coa súa categoría profesional.

Se a retirada do permiso de circulación é por resolución xudicial firme, o compromiso adoptado pola empresa de substitución do posto de traballo non será superior a 90 días.

2. O disposto no punto anterior non será de aplicación cando a infracción sexa por causas imputables directamente á neglixencia do traballador.

Capítulo VI

Representación dos traballadores

Artigo 43º.-Dereitos sindicais.

1. As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente. Non poderán condicionar o emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar á súa afiliación sindical. Non poderán despedir un traballador nin prexudicalo, de calquera outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

2. As empresas permitiránlles aos traballadores afiliados a un sindicato e aos propios sindicatos celebrar reunións, logo de comunicación; recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo sen que perturbe a súa actividade normal.

3. As empresas con máis de 50 traballadores facilitaránlle ao comité de empresa un local perfectamente acondicionado, dentro da empresa, onde poida realizar as súas actividades sindicais.

4. Nos centros de traballo con máis de 75 traballadores, a empresa recoñeceralles ás centrais sindicais un delegado sindical, segundo o previsto no artigo 10 da Lei orgánica de liberdade sindical.

5. A empresa porá, á disposición da representación sindical, un taboleiro de anuncios nun lugar visible e de acceso a todos os traballadores.

Artigo 44º.-Garantías.

Os membros do comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais, gozarán das seguintes garantías:

1. Non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte do seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

2. Posuirá prioridades de permanencia na empresa, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

3. Se o despedimento ou calquera outra sanción, por suposta falta grave ou moi grave, obedecese a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, no que será escoitado á parte do interesado, o comité de empresa ou os delegados de persoal.

4. Non poderán ser discriminados, na súa promoción económica ou profesional, por causa ou razón do desempeño da súa representación.

5. Poderán acumularse horas dos distintos membros do comité ou delegados, nun ou varios compoñentes, debéndose producir un aviso previo de, alomenos, quince días, co fin de que a empresa poida programar a substitución do traballador que se trate.

Farase sempre mención ao período no que se vai facer uso da acumulación.

6. Non se lles computarán no seu crédito de horas, para o exercicio das súas funcións de representación, aquelas que se produzan con motivo da designación como compoñentes da comisión negociadora do convenio ou das comisións paritarias.

Artigo 45º.-Competencias.

Os membros do comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais terán as seguintes competencias:

1. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, daqueles documentos que se dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións.

2. Emitir informe, con carácter previo, á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Restruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.

b) Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

d) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

e) Cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume do emprego.

3. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.
4. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade, de acordo co pactado no presente convenio.

Capítulo VII

Saúde laboral

Artigo 46º.-Vixilancia da saúde.

1. O empresario garantiralles aos traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Realizarase unha revisión médica alomenos unha vez ao ano.

2. O carácter dos recoñecementos derivados da vixilancia da saúde son voluntarios excepto nos supostos recollidos no artigo 22.1º da Lei 31/1995.

3. Cando un traballador, non estando nos supostos de excepción do mencionado artigo, se negue á realización do recoñecemento médico, deberá deixar constancia escrita da súa negativa, con carácter previo á data do recoñecemento médico.

4. Deberanse realizar todos os recoñecementos ou exames de saúde necesarios, pero que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco. Os recoñecementos faranse sempre dentro da xornada laboral, salvo pacto entre os representantes dos traballadores e a dirección da empresa.

Artigo 47º.-Roupa de traballo.

1. As empresas entregaranlle a todo o persoal, que o necesite polo posto de traballo que desempeñe, un conxunto de chaqueta e pantalón cada seis meses.

2. O incumprimento desta obriga dará lugar ao aboamento de 36 euros, en compensación, por cada conxunto de pezas de roupa non entregadas.

3. A empresa facilitará a aqueles traballadores que especificamente o necesiten pola súa actividade: botas de protección, mascariñas, luvas, lentes, cascos, etc.

A periodicidade no recambio de cada unha das pezas de roupa de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo lóxico de duración ou ben polo seu estado de deterioración.

4. As empresas entregaranlles lentes de protección graduadas ao persoal operario cuxo posto de traballo o requira e o solicite por escrito con prescripción facultativa.

Artigo 48º.-Consulta dos traballadores.

1. O empresario deberá consultarles aos traballadores, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas á planificación e á organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores.

2. Nas empresas que contan con representantes dos traballadores, as consultas levaranse a cabo con eles.

Artigo 49º.-Risco grave e inminente.

1. O empresario estará obrigado a informar o antes posible a todos os traballadores afectados, acerca da existencia dun risco inminente, e das medidas que se deban adoptar en materia de protección.

2. O traballador terá dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo, en caso necesario, cando considere que a dita actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida e saúde.

3. Cando o empresario non adopte as medidas necesarias, os representantes legais dos traballadores poderán acordar, pola maioría dos seus membros, a paralización da actividade. Tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal nun prazo de vinte e catro horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

4. Os traballadores ou os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas a que se refiren os puntos anteriores, a non ser que obrasen de mala fe ou cometesen negligencia grave.

Artigo 50º.-Delegados de prevención.

1. Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo coa seguinte escala:

-De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.

-De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

-Ata trinta traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.

-De trinta e un a corenta e nove traballadores, haberá un delegado de prevención, que será elixido por e entre os delegados de persoal.

2. Competencias:

a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva e na organización de cursos básicos de prevención e saúde laboral.

b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución na normativa de prevención dos riscos laborais.

c) Exercer o labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

d) Promover e fomentar que todos os traballadores da empresa realicen, polo menos, un curso básico de prevención.

3. Facultades:

a) Acompañar os técnicos na avaliacións de carácter preventivo, así como, os inspectores de traballo nas visitas que realicen aos centros de traballo, podendo formular diante deles as observacións que estimen oportunas.

b) Ser informado polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se tivese coñecemento deles.

c) Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.

d) Realizar visita aos lugares de traballo para exercer un labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.

4. Garantías:

a) Na súa condición de representante dos traballadores, seranlle de aplicación as garantías recollidas no artigo 68 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, Estatuto dos traballadores.

O tempo utilizado polos delegados de prevención nas súas actividades será considerado como no exercicio das súas funcións de representación para efectos do crédito de horas mensuais retribuídas.

Non se computarán como tales as correspondentes a reunións do Comité de Seguridade e Saúde, reunións co empresario en materia de prevención, ou as destinadas ás visitas previstas nas letras a) e d) do punto 3 deste artigo.

b) O empresario deberá proporcionarlles aos delegados de prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo, para todos os efectos.

c) Manterán o segredo profesional debido, respecto das informacións ás que tivesen acceso pola súa actuación na empresa.

Artigo 51º.-Comité de Seguridade e Saúde.

1. O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2. Constituirase un comité de seguridade e saúde en todas as empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos delegados de prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra.

Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións del. Adoptarán as súas propias normas de funcionamento.

3. Competencias:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.

4. Facultades:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando, para tal efecto, as visitas que considere oportunas.

b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios.

c) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

d) Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos de prevención.

Artigo 52º.-Comisión paritaria provincial de seguridade e saúde laboral.

1. As partes asinantes acordan constituír a comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde laboral, integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións.

2. Serán funcións desta comisión:

a) Recadar do Ministerio de Traballo e do Goberno autónomo o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.

b) Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector.

c) Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.

d) Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.

e) Promover a creación dun órgano específico, nos termos e conforme as modalidades que acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do convenio, para fomentar o mellor cumprimento deles da normativa sobre prevención de riscos laborais, segundo o artigo 35 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

f) Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

3. A comisión reunirse unha vez ao ano. Poderanse convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias e serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

Capítulo VIII

Formación

Artigo 53º.-Comisión paritaria provincial de formación.

1. As partes asinantes acordan constituír a comisión paritaria de formación profesional. Esta comisión estará integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións.

2. Serán funcións desta comisión:

a) Requirir das administracións públicas e dos organismos comunitarios competentes o recoñecemento oficial desta comisión como interlocutor sectorial, para recibir a información existente sobre programas e cursos de formación profesional, con financiación oficial, que afecten o sector e colaboren co seu desenvolvemento, tanto na ensinanza regrada como na ocupacional ou continua.

b) Conseguir os estudos pertinentes de necesidades e requirimentos de formación no sector, nas tres variantes, para chegar a definir a súa organización.

c) Conseguir os plans formativos necesarios para a homologación das cualificacións profesionais de traballadores: técnicos, administrativos e manuais, cos equivalentes na Comunidade Europea.

d) Calquera outra función que a comisión acorde atribuírse encamiñada ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector.

3. A comisión paritaria sectorial de formación profesional reunirse unha vez ao ano. Poderanse convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias, se o solicitan a metade máis un dos seus membros.

Capítulo IX

Faltas e sancións

Artigo 54º.-Faltas e sancións.

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión da que resulte responsable o traballador, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que constitúa un incumprimento grave e culpable das súas obrigas.

As faltas graduaranse atendendo á súa importancia, transcendencia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en: leves, graves e moi graves.

Artigo 55º.-Faltas leves.

1. As faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de dúas a catro faltas no período dun mes ou de trinta días naturais.
2. Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustifico, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
3. O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen aviso previo ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se lle causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente aos compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.
4. Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servizo; nese caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.
5. Non atender o público coa corrección e dilixencia debida.
6. Non informar a empresa dos cambios de domicilio.
7. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.
8. A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo ou saúde labral, que non entrañen risco grave para o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.
9. Usar o teléfono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.
10. A embriaguez ocasional.
11. Cambiar, mirar ou revolver os armarios ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

Artigo 56º.-Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para a obtención de licenzas ou permisos.
2. Atoparse no local de traballo, fóra das horas de traballo, sen autorización.
3. Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, durante un mes ou trinta días naturais.
4. Faltar ao traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.
5. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar os procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediase algunha malicia será considerada como moi grave.
6. Simular a presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.
7. A negligencia no traballo que afecte a boa marcha nel.
8. A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá ser considerada moi grave.
9. A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
10. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.
11. Non advertir e instruír axeitadamente outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando do risco do traballo a executar e do posible modo de evitalo.
12. Transitar ou permitir o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ao risco de incendio.
13. A falta de sigilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producirlle prexuízo de calquera tipo á empresa.

14. Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou a negativa á súa formalización, así como proporcionar falsa información á dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.

15. A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.

16. A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servizo.

17. A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.

18. Non informar coa debida dilixencia os seus xefes, o empresario, ou a quen o represente, de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais utensilios, ferramentas, maquinaria e materiais.

19. Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

Artigo 57º.-Faltas moi graves.

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.

2. Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas nun período de tres meses ou de 20 durante seis meses.

3. A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma aos compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.

4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, utensilios ou materiais para uso propio.

5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en materiais, ferramentas, utensilios, aparellos, instalacións, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos da empresa.

6. A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calquera outro delito que puidese implicar desconfianza da empresa respecto ao seu autor, aínda cando estes fosen cometidos fóra da empresa.

7. A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.

8. Violar o segredo da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

9. Revelar a elementos estraños á empresa dados desta de obrigada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.

11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.

12. A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores ou danos para as instalacións.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descoido ou imprudencia inescusables ou serio perigo para as empresas.

14. A non utilización dos medios ou materiais de prevención de riscos de accidentes de traballo, facilitados pola empresa.

15. Abandonar o posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causase un prexuízo grave no proceso produtivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.

16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.

17. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fose obxecto de sanción por escrito.

18. A falta de asistencia ao traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de 30 días naturais.

19. A comisión de erros repetidos e intencionados, que poidan orixina prexuízos á empresa.

20. A emisión maliciosa ou por negligencia inescusable, de informes errados ou a sabendo de que non son exactos.

21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

Artigo 58º.-Graduación das sancións.

1. As sancións que poderán imponer as empresas en cada caso graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo ser as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación escrita.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.

-Despedimento.

2. Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.

b) A categoría profesional deste.

c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Artigo 59º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio rexerá o establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación e no convenio estatal da madeira, mentres se encontre en vigor.

Artigo 60º.-Idioma.

O texto do presente convenio publicarase nos dous idiomas oficiais da comunidade autónoma.

ANEXO I

Táboa de salarios 2004

Categorías	Euros
* Persoal de taller	
Encargado xeral, xefe taller	898,76

Encargado sección e de produción	894,31
Oficial preparador-trazador	888,53
Oficial de 1ª	878,76
Oficial de 2ª	862,60
Axudante	853,34
Peón	834,07
* Persoal administrativo e técnico	
Xefe de oficina, de oficina técnica, analista	1.014,34
Oficial de 1ª, delineante técnico especialista	911,46
Oficial de 2ª, delineante técnico auxiliar	862,60
Auxiliar administrativo, telefonista	851,37

ANEXO II

Valor hora extra 2004

Categorías	Euros
* Persoal de taller	
Encargado xeral, xefe taller	12,51
Encargado sección, de produción	12,44
Oficial preparador-trazador	12,37
Oficial de 1ª	12,23

Oficial de 2ª	12,00
Axudante	11,87
Peón	11,60
* Persoal administrativo e técnico	
Xefe de oficina, de oficina técnica, analista programador	14,14
Oficial de 1ª, delineante técnico especialista, programador	12,70
Oficial de 2ª, delineante técnico auxiliar, operador	12,00
Auxiliar administrativo, telefonista	11,85

ANEXO III

Antigüidade consolidada a 1-1-1998

Categoría (A)	5 anos (A)	6 anos (A)	7 anos (A)	8 anos (A)	9 anos (A)	Ano adicional (A)
Encargado xeral	34,59	41,51	48,42	55,34	62,26	6,92
Encargado sección	34,41	41,29	48,17	55,05	61,93	6,88
Oficial preparador	34,17	41,01	47,85	54,68	61,52	6,83
Oficial de 1ª	33,78	40,54	47,30	54,06	60,82	6,76
Oficial de 2ª	33,13	39,76	46,39	53,02	59,64	6,63

Axudante	32,77	39,32	45,87	52,43	58,98	6,55
Peón	31,99	38,39	44,79	51,19	57,58	6,40
Xefe oficina	39,23	47,07	54,91	62,76	70,61	7,84
Oficial administrativo 1ª	35,10	42,12	49,14	56,16	63,18	7,02
Oficial administrativo 2ª	33,13	39,76	46,39	53,02	59,64	6,63
Auxiliar administrativo	32,68	39,22	45,76	52,30	58,83	6,54