

## **Convenio colectivo de carpintería de ribeira da provincia de Pontevedra (Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Partes asinantes.

1. Son partes asinantes do presente convenio, en representación empresarial: a Asociación Provincial de Empresarios da Madeira (Asema) e, representando aos traballadores, as centrais sindicais: Unión Xeral de Traballadores (UGT), Comisións Obreiras (CC.OO.) e Confederación Intersindical Galega (CIG).

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: o convenio é de aplicación a todas as empresas do sector de carpintería de ribeira incluídas no anexo, ámbito funcional do convenio estatal do sector da madeira, BOE do 20 de maio de 1996.

3. Persoal: afectará a totalidade do persoal que preste os seus servizos nas empresas afectadas.

Artigo 3º.-Ámbito temporal e denuncia.

1. Terá unha duración de dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2005. A vixencia será a da totalidade da súa duración.

Co fin de evitar o baleiro normativo, denunciado o convenio e ata que non se logre acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa.

2. A denuncia propondo a revisión do presente convenio, deberá presentala calquera das partes deliberantes cunha antelación mínima de tres meses. Desta comunicación enviarase copia, para efectos de rexistro, á delegación provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos seus pactos. Se se dese tal suposto, as partes signatarias deste convenio comprométense a reunirse dentro dos 10 días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema presentado.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

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

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

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

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

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

a) Vixilancia e seguemento deste convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) Cantas outras funcións de maior eficacia práctica do presente convenio deriven do estipulado no seu texto e anexos que forman parte del.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm 157, do 13 de agosto de 2004.

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

Como trámite que será previo e preceptivo a todas as actuacións administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes signatarias do presente convenio obríganse a poñer en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen xurdir coa interpretación e aplicación deste convenio colectivo, sempre que sexa da súa competencia conforme o establecido no punto anterior, a fin de que mediante a súa intervención, se resolva o problema presentado, ou se iso non fose posible, emita ditame ao respecto. O dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrese o prazo previsto no seguinte punto, sen que emitise resolución ou ditame.

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

- a) Exposición breve e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda que asisten ao propoñente.
- c) Proposta ou petición concreta que se formule á comisión.

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

A comisión poderá solicitar por vía de ampliación tanta información ou documentación estime pertinente para unha mellor e máis completa información do asunto, para este efecto concederáselle un prazo ao propoñente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

A comisión paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, se é o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolver a cuestión suscitada, 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.

Cando sexa preciso evacuar consultas o prazo poderá ser ampliado no tempo que a propia comisión determine.

Artigo 7º.-Condicións xerais de ingreso.

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

2. Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen así como o aviso previo de terminación do contrato.

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

3. A empresa, antes do 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 preparación son as axustadas á categoría profesional e posto de traballo que vaia desenvolver.

4. O empresario entregarlles, 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 en que se fixese efectiva a liquidación.

Artigo 8º.-Contrato fixo de cadro de persoal.

Entenderase como contrato fixo de cadro o que se concerte entre a empresa e o traballador, para a prestación laboral durante tempo indefinido.

Artigo 9º.-Contrato de formación.

É o contrato suscrito ó abeiro do artigo 11.2º do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, que ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

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

2. O contido do contrato, igual que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, e figurará no mesmo de modo claro, a actividade ou profesión obxecto da aprendizaxe.

3. Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. A duración mínima do contrato será de 6 meses e a máxima de 3 anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector do presente convenio.

4. A formación teórica atenderá ás seguintes consideracións:

-O tempo dedicado a ela deberase alternar co de traballo efectivo e será como mínimo dun 15% da xornada.

-Cando non sexa posible a formación presencial, poderase impartir mediante a modalidade de ensino a distancia.

-No caso de que algunha empresa incumpra na súa totalidade as súas obrigas en materia de formación teórica, deberá aboar ao traballador o 100% do salario.

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

-No caso de cese na empresa, entregarase ao traballador un certificado referente á formación práctica e teórica adquirida, en que constará a súa duración.

5. A retribución do traballador contratado para a formación será establecida nas táboas salariais deste convenio para a dita categoría, e en ningún caso poderá ser inferior ao 75%, 85% e 95%, do salario do axudante do convenio colectivo, durante o primeiro, segundo ou terceiro ano do contrato respectivamente.

Artigo 10º.-Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación.

Por acordo entre empresa e traballador, este poderá xubilarse á idade de 64 anos e a empresa terá a obriga de contratar 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 puidese substituílo.

Artigo 11º.-Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa

a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos é, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior aos sesenta anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses da data prevista de xubilación parcial. A empresa estudiará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa. Aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

- a) Con trinta anos ou máis de antigüidade na empresa, recoñécese unha dispensa absoluta do traballo.
- b) Con vinte anos de antigüidade na empresa e ata trinta, recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.
- c) Con dez anos de antigüidade na empresa e ata vinte, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.
- d) Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poida chegar o traballador ou traballadora e a empresa.

4. Ata que un traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación, a empresa debera manter un contrato de substitución nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 12º.-Contratos eventuais por circunstancias da produción.

É o contrato celebrado ao abeiro 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, a acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

1. A duración máxima pode ser de 12 meses nun período de 15 meses, contados a partir do momento en que se produzan as causas.

2. Os contratos de duración inferior a seis meses, poderán prorrogarse cantas veces as partes acorden, dentro deste período máximo, sen limitación temporal ningunha.

3. Ao remate do contrato, a empresa estará obrigada a satisfacer ao traballador unha indemnización de

20 días de salario por ano de servizo ou a parte proporcional que corresponda.

Artigo 13º.-Contrato para obra ou servizo determinado.

É o contrato celebrado ao abeiro do artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que se concerta para a realización dunha obra ou servizo determinados, cunha autonomía e substantividade propia dentro da actividade, e a execución da cal, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

1. Poderanse realizar contratos ao abeiro do artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, é dicir, para obra ou servizo determinados, para as seguintes actividades:

- a) Traballos de reparación das instalacións.
- b) Para a realización dunha obra ou servizo determinado, con substantividade propia fóra das instalacións da empresa, mesmo tratándose da súa actividade normal incluíndose os labores na propia empresa, inherentes á súa preparación.

c) Traballos de rematantes, serradoiros e industrias da madeira auxiliares de actividades agrarias, tales como envases e paletas para produtos hortofrutícolas.

2. Ao remate do contrato, a empresa estará obrigada a satisfacer ao traballador unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo ou a parte proporcional que corresponda.

Artigo 14º.-Contrato para o fomento da contratación indefinida.

É o contrato celebrado ao abeiro do Real decreto lei 8/1997, segundo a redacción dada na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, co obxecto de facilitar a colocación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais.

1. O contrato poderase concertar con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Traballadores desempregados nos cales concorra algunha das seguintes condicións:

-Mozos desde 18 ata 29 anos de idade, ambos inclusive.

-Parados de longa duración que leven, polo menos, un ano inscritos como demandantes de emprego.

-Maiores de 45 anos de idade.

-Minusválidos.

b) Os traballadores que, na data de celebración do novo contrato, estivesen empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, existentes na data de entrada en vigor do Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio, ou que se subscriban con posterioridade.

2. O contrato concertarase por tempo indefinido e formalizarase por escrito.

3. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada improcedente, a contía da indemnización á que se refire o artigo 53.5º do Estatuto dos traballadores, na súa remisión para os efectos do despedimento disciplinario previsto no artigo 56 do mesmo texto legal, será de 33 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de 24 mensualidades.

Artigo 15º.-Empresas de traballo temporal.

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 corresponden aos seus traballadores en aplicación do seu correspondente convenio colectivo, incluídas as indemnizacións de fin de contrato.

Artigo 16º.-Xornada.

1. A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo realizadas de luns a venres, equivalentes a mil setecentas sesenta e catro (1.764) horas para o ano 2004 e mil setecentas sesenta (1.760) horas para o ano 2005 de traballo efectivo en cómputo anual.

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

3. Non obstante o establecido nos parágrafos anteriores, cando na mañá do sábado se teña que efectuar unha operación de varada ou lanzamento dun buque, o persoal necesario para realizala, a xuízo da empresa e do delegado de persoal, estará obrigado a iso, para o cal se lle avisará o día anterior. Para estes efectos entenderase como media xornada un máximo de catro horas.

4. Naquelas empresas nas que estea establecida a súa xornada de traballo de forma continuada, os traballadores terán dereito a un descanso de quince minutos, coñecido como tempo de bocadillo e que para todos os efectos, será considerado como traballo efectivo.

5. Con vixencia exclusiva para o ano 2004, para adaptar a xornada ás 1.764 horas anuais acordadas, os días 28 de xuño, 26 de xullo, 20 de setembro, 11 de outubro, 2 de novembro, 24 e 31 de decembro, e catro horas do 23 de decembro pola tarde, fíxanse como festivos de convenio e remunerables a todos os efectos. Non obstante, estes días poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores.

#### Artigo 17º.-Salarios.

Os soldos ou salarios do presente convenio para o ano 2004 serán os que figuran na táboa anexa.

Para o ano 2005 incrementaranse os de 2004 nun 1,10% sobre o IPC previsto polo Goberno.

#### Artigo 18º.-Revisión salarial.

Para o ano 2004 no caso de que o índice de prezos de consumo establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2004 un incremento superior ao 2,5%, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos de 1 de xaneiro de 2004 servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial de 2005 e para levalo a cabo tomaranse como referencia os salarios ou táboas empregadas para realizar os aumentos pactados no dito ano.

Para o ano 2005 no caso de que o índice de prezos ao consumo establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2005 un incremento superior ao IPC previsto, efectuarase unha revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos de 1 de xaneiro de 2005 servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial de 2006 e para levalo a cabo tomaranse como referencia os salarios ou táboas empregadas para realizar os aumentos pactados no dito ano.

A revisión salarial realizarase sobre os conceptos retributivos que figuran no convenio. A porcentaxe de revisión resultante gardará, en todo caso, a debida proporción en función do nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquel se manteña idéntico no conxunto dos doce meses.

A revisión salarial aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano.

#### Artigo 19º.-Antigüidade consolidada.

En virtude do establecido no artigo 50 do convenio estatal da madeira, recollido no artigo 17 do convenio colectivo de carpintaría de ribeira da provincia de Pontevedra para 1996 (BOP nº 193, do 4 de outubro; DOG nº 193, do 2 de outubro), a todos os traballadores afectados polo presente convenio que a 31 de decembro de 1996 viñesen percibindo o complemento persoal de antigüidade consolidada, manteráselles o dito concepto e contía.

#### Artigo 20º.-Gratificacións extraordinarias.

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

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

2. Devengo de pagas:

Paga de verán: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño; paga de Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro.

3. A contía destas pagas extraordinarias é a que figura nas táboas salariais deste convenio, incrementada, no caso que proceda, co complemento de asistencia e a antigüidade que corresponda.

4. A paga de marzo establecida neste convenio, seguirase aboando do mesmo xeito que se realizou ata a data e a razón de vinte e nove (29) días para o ano 2004 para todas as categorías sobre os salarios da

táboa anexa, aboándose o día laboral inmediatamente anterior ao 19 de marzo e nas mesmas condicións que as gratificacións de verán e Nadal. O devengo da paga de marzo será do 1 de marzo ao 28 de febreiro.

5. 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 haberes.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias de forza maior aquelas que teñan unha realización motivada por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derruba, 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 excederá de 80 ao ano.

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

a) As realizadas en día laborable sufrirán un incremento do 50% sobre o valor da hora ordinaria.

b) As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do que se pacte en cada empresa e sempre será superior ao valor da hora extra en día laborable.

6. O valor da hora ordinaria (VHO) calcularase de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{VHO} = \text{SB}/\text{D} * (365 + \text{PE})$$

Xornada laboral máxima ordinaria

Sendo:

SB/d: salario base día.

PE: días pagas extra.

7. Poderase optar entre aboar as horas extraordinarias, conforme o previsto no punto 1 deste artigo ou compensalas co tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable haberá que compensar ao traballador con 1 hora e 30 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria se realiza en día non laborable a compensación regulamentaria consistirá no valor equivalente en descanso en que teña a hora extraordinaria nos casos en que se opte pola súa retribución.

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

Artigo 22º.-Complemento de transporte.

Establécese para todo o persoal das empresas afectadas por este convenio un complemento de transporte a distancia para cada día efectivamente traballado, repartido de luns a venres, a razón de 4,27 euros diarios. Non se terá dereito a este complemento os días que se traballe menos de media xornada. No caso de traballar un sábado pagarase a parte proporcional, sendo o mínimo media xornada.

Artigo 23º.-Desgaste de ferramentas.

As empresas que non entreguen aos seus traballadores as ferramentas necesarias para a realización do seu traballo e fosen propiedade destes, aboarán en compensación ao desgaste das mesmas 1,73 euros por día traballado.

Artigo 24º.-Complemento de asistencia.

Establécese un complemento de puntualidade e asistencia para todo o persoal afectado polo presente convenio.

O dito premio consistirá nunha cantidade mensual de 29,05 euros e a súa percepción estará suxeita ás seguintes regras:

1. Entenderase por falta de puntualidade cando o traballador non estea a toque de serea, ou similar a disposición do encargado para comezar a súa xornada laboral.

Tamén se entenderá falta de puntualidade a súa incorporación ata 30 minutos despois de iniciada a xornada de traballo.

2. Nos supostos anteriores, o traballador perderá o 5% do premio de puntualidade e asistencia por cada un dos atrasos.

Non obstante o paragrafo anterior, para efectos do complemento de asistencia, a primeira falta de puntualidade non se computará en canto non exceda de 30 minutos.

3. Se a incorporación do traballador se produce despois dos primeiros 30 minutos de comezada a xornada laboral, considerarase como falta de asistencia de media xornada perdéndose o 10% do premio cada vez que se produza a dita falta.

4. A falta de asistencia dunha xornada de traballo, ocasionará a perda do 25% do premio.

5. Os permisos e licenzas establecidos no Estatuto dos traballadores e convenio estatal do sector da madeira non serán considerados como falta de puntualidade e asistencia.

Artigo 25º.-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 pernoitacións no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo:

-Axuda de custo completa con pernoita: 41,10 euros.

-Axuda de custo completa: 23,90 euros.

-Media axuda de custo: 11,20 euros.

2. Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados exceden os importes establecidos para o efecto, o exceso será pagado pola empresa, logo de coñecemento e posterior xustificación do traballador.

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

Artigo 26º.-Traballos penosos, molestos e toxicidade.

As empresas que teñan efectuada a avaliación de riscos e planificada a súa prevención polos medios ou entidades legalmente establecidas, coa participación do comité ou delegados de prevención segundo a Lei de prevención de riscos, así como cando se desenvolvan tarefas nun centro de traballo alleo que conte coa avaliación de riscos elaborada pola empresa principal, aplicarán o incremento establecido a continuación naqueles postos que na relación de tarefas e traballos sexan considerados ou presenten riscos específicos.

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos deberáselles aboar un incremento do 30% 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 ao tempo realmente traballado.

2. As cantidades iguais ou superiores ao incremento fixado neste artigo que estean establecidas ou se establezan polas empresas serán respectadas sempre que fosen concedidas polos conceptos de penosidade, toxicidade ou perigosidade, e neste caso non será exixible o pagamento dos incrementos fixados neste artigo.

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

4. Non obstante o sinalado, e cara ás dificultades que existen para a aplicación práctica do disposto

nos párrafos anteriores, que require o control pormenorizado dos tempos e supostos de exposición aos riscos, a empresa que non teña establecido un control de tempos de exposición, de acordo co delegado ou delegados de persoal, pagará a cantidade de 2,37 euros por día efectivo de traballo a todos os traballadores incluídos nas epígrafes de xeral e pintura da táboa de salarios do convenio.

Artigo 27º.-Vacacións.

Fíxase o período de vacacións en 30 días naturais para todas as categorías afectadas polo presente convenio, que se farán efectivas sobre o salario que se fixa na táboa anexa do convenio, incrementándose a dita cantidade cos aumentos de antigüidade e complemento de asistencia. Para efectos de distribución e adecuación da xornada anual de 1.764 horas de traballo efectivo para o ano 2004, durante o mesmo, vinte e dous días de vacacións, como mínimo, serán laborables. Non se computarán para efectos vacacionais os días fixados neste convenio como retribuídos e non laborables.

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.

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

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 aos días de exceso desfrutados, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

Para os 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 ao desfrute de 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 de vacacións e a prestación de incapacidade temporal de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio aplicarase para os supostos de cesamento por conclusión de contrato.

Se no momento en que a un traballador lle correspondese, por estar así establecido, o inicio do período vacacional e se encontrase en situación de IT por calquera motivo, terá dereito ao aprazamento do seu desfrute, de común acordo coa empresa.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa con, polo menos, dous meses de antelación ao seu disfrute e, en todo caso, sempre no primeiro trimestre de cada ano, para o coñecemento de todos os traballadores/as.

Artigo 28º.-Permisos e licenzas.

O traballador logo de aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo, polo tempo e nas condicións establecidas no anexo, cadro de permisos e licenzas.

O aviso previo será sempre obrigatorio, agás supostos e situacións excepcionais e imprevisibles que non permitan avisar previamente da ausencia, caso que se acreditará no seu momento suficientemente.

Artigo 29º.-Accidentes de traballo.

As empresas aboaranlles aos produtores accidentados por traballo, a partir do primeiro día do accidente, a diferenza que exista entre a prestación económica que perciba do seguro e a cantidade declarada para efectos de cotización á Seguridade Social na súa base de accidentes de traballo.

Artigo 30º.-Enfermidade.

As empresas aboaran aos traballadores a partir do décimo quinto día de enfermidade e mentres o pagamento da IT se realice a través da empresa, a diferenza que exista entre a prestación que perciban da mesma e a cantidade declarada para efectos de cotización á Seguridade Social.

As empresas están obrigadas a aboar o 50% do seu salario durante os catro primeiros días da primeira baixa de cada ano. Para asistir ao médico especialista o traballador terá dereito a catro horas ao día por cada unha das ocasións en que deba acudir a este. Nos casos do médico de cabeceira ou a acompañar os seus fillos ou cónxuxe ao médico, terá dereito a dispor de ata 16 horas ao ano cun máximo de catro horas por saída sempre que se xustifique debidamente.

Artigo 31º.-Baixa hospitalaria.

No caso de baixa hospitalaria as empresas complementarán desde o primeiro día a prestación económica por incapacidade temporal que aboe a Seguridade Social ou a mutualidade patronal ata o 100% da base de cotización, mentres o pagamento da IT sexa a cargo da empresa.

Entenderase por baixa hospitalaria estar un mínimo de dous días no hospital.

Artigo 32º.-Revisión médica.

Todas as empresas estarán obrigadas a concertar unha revisión médica anual para os seus traballadores. Estes disporán, durante a xornada laboral e sen perda de retribución, do tempo necesario para efectuar o mencionado recoñecemento. Os gastos de desprazamento necesarios correrán a cargo da empresa.

Os recoñecementos médicos xerais non serán necesarios nos casos en que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xerais correspondentes o ano natural.

Artigo 33º.-Acción asistencial das empresas.

A todo o persoal da empresa que levando como mínimo cinco anos de antigüidade nela e tendo cumprida a idade mínima pensionable, solicite e obteña da mutualidade a xubilación regulamentaria, o traballador terá dereito a desfrutar de trinta días naturais suplementarios de vacacións.

Artigo 34º.-Axuda por falecemento.

As empresas concertarán seguros colectivos con primas integradas ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

-Falecemento dun traballador por enfermidade común ou accidente non laboral unha mensualidade de salario.

-Invalidez permanente para a profesión habitual ou para todo o traballo por importe dunha mensuralidade de salario.

-No caso de falecemento este importe será aboado, segundo a relación seguinte: viúva, descendentes lexítimos, lexitimados, ilexítimos ou naturais recoñecidos, menores de 18 anos ou inútiles para o traballo, irmáns orfos menores da mencionada idade que estivesen ao seu cargo, solteiras ou viúvas, ascendentes pobres sen dereito a pensión, con tal que sexan sexaxenarios.

Artigo 35º.-Indemnización por morte ou invalidez.

As empresas concertarán seguros colectivos de accidentes con primas integradas ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

-Accidente laboral con resultado de morte: 14.500 euros.

-Accidente laboral con resultado de invalidez permanente: 18.000 euros.

-Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta ou gran invalidez: 21.000 euros.

Artigo 36º.-Roupas de traballo.

As empresas entregaranlles aos seus produtores dúas fundas e dous pares de botas de seguridade homologadas, por ano, ao cabo do cal pasarán a ser propiedade do traballador.

A empresa estará obrigada a facilitar lentes graduados de traballo a todos aqueles traballadores que precisen no desenvolvemento das actividades propias do seu posto de traballo.

Artigo 37º.-Seguridade no traballo.

Todos os traballadores están obrigados a levar e utilizar as medidas de seguridade e protección que facilite a empresa, para evitar o accidente de traballo. Especialmente significar a obriga de levar o casco de protección e as botas de seguridade.

O incumprimento do presente artigo por parte dos traballadores, considérase como falta e será sancionado segundo a lexislación vixente.

As empresas obríganse ao cumprimento inescusable das normas de seguridade e saúde laboral de acordo co establecido na Lei de prevención de riscos laborais, responsabilizándose da dotación das medidas de prevención axeitadas ás actividades que hai que realizar, así como de desenvolver actuacións e potenciar hábitos preventivos.

As empresas comprometeranse a impartir a formación adecuada a cada posto de traballo e durante a xornada laboral para todos os traballadores.

As empresas veranse obrigadas a facilitar aos delegados de prevención a realización do curso básico de prevención durante a xornada laboral, sendo da calidade adecuada.

Os encargados das empresas terán necesariamente a formación adecuada á actividade da empresa.

Artigo 38º.-Dereitos sindicais.

Os membros do comité de empresa e delegados de persoal terán, como representantes legais dos traballadores, dereito a dispor de 16 horas mensuais retribuídas como máximo para o exercicio das súas funcións de representación. Non obstante o parágrafo anterior, poderán acumularse cada mes as horas dos distintos membros do comité de empresa e, se é o caso, dos delegados de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen superar o máximo total, podendo ser substituído ou substituídos do traballo sen prexuízo da súa remuneración.

As saídas efectuadas haberán de xustificarse debidamente.

Artigo 39º.-Locomoción.

Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento a un centro de traballo distinto do habitual, xa sexa poñendo medios propios á disposición do traballador, xa aboándolle a compensación correspondente. No caso de que o traballador teña que usar medios alleos aos da empresa, esta aboaralle 0,21 euros por quilómetro percorrido.

Artigo 40º.-Solución extraxudicial de conflitos laborais.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), publicado no DOG do 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio co alcance previsto no propio AGA.

Artigo 41º.-Lexislación subsidiaria.

Ambas as partes deliberantes comprométese a observar a normativa xeral vixente e o convenio estatal do sector da madeira, BOE do 24-1-2002.

Disposición adicional

O presente convenio colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galicia, e publicarase da mesma forma no BOP.

## ANEXO

### Táboa salarial de carpintaría de ribeira (ano 2004)

<b>Categorías</b>	<b>Euros</b>
* Xeral	
Encargado	30,32 (A/día)
Calafete	26,59 (A/día)
Axudante de calafete	25,92 (A/día)
Oficial de primeira	28,29 (A/día)
Oficial de segunda	26,59 (A/día)
Axudante	25,92 (A/día)
Peón especializado	25,69 (A/día)
Peón	25,36 (A/día)
Aprendiz 2º ano	21,85 (A/día)
Aprendiz 1º ano	20,45 (A/día)
* Sección pintura	
Encargado	28,29 (A/día)
Oficial de primeira	26,59 (A/día)
Oficial de segunda	26,31 (A/día)
Axudante	25,92 (A/día)
* Administrativos	

Xefe	1.179,53 (A/mes)
Oficial de primeira	1.040,20 (A/mes)
Oficial de segunda	843,19 (A/mes)
Auxiliar administrativo	756,73 (A/mes)
Aspirante	621,58 (A/mes)
* Subalternos	
Porteiros e almacenistas	735,13 (A/mes)

### Cadro de permisos e licenzas

Motivo da licenza	Tempo máximo	Conceptos que se devengarán	Xustificantes									
Salario base	Pagas extras	Compl. antig.	Incent. (1)	Compl. convenio	Compl. posto traballo	Compl. non salariais						
Falecemento de fillos e cónxuxe.		Dez días naturais.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Falecemento de pais, avós, netos, irmáns e sogros.		Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós.		Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito.
Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos.		Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.

Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos.	Dous días naturais, ampliables ata catro días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante médico que acredite o feito.
Nacemento de fillo ou adopción.	Tres días naturais, ampliables ata cinco días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de familia ou certificado de xulgado.
Matrimonio do traballador.	Quince días naturais.	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Non	Libro de familia ou certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Deber inescusable de carácter público ou persoal.	O indispensable ou o que marque a norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Xustificante da asistencia.
Lactación ata 9 meses.	Ausencia dunha hora ou dúas, fraccións de media hora; redución de xornada en media hora.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Libro de familia ou certificado de adopción.
Traslado (artigo 40 ET).	Tres días laborables.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	
Matrimonio de fillos.	O día natural.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Non	Documento que acredite o feito.
Funcións sindicais ou de representación de traballadores.	O establecido na norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	O que proceda.

(1) Media percibida no mes anterior.

