

Convenio colectivo de traballo para a empresa Financiera Maderera, S.A. (FINSA) nos seus centros de traballo de Formarís (Santiago de Compostela) e Pontecesures (Padrón) (Anos 2000-2004)¹

Capítulo I

Sección primeira

Ámbito de aplicación, vixencia e denuncia

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

- a) Territorial. O presente convenio é de aplicación nos dous centros de traballo de Financiera Maderera, S.A., sitios en Formarís, s/n, termo municipal de Santiago de Compostela e Pontecesures, termo municipal de Padrón, ámbolos dous na provincia da Coruña.
- b) Persoal. As disposicións do presente convenio afectan na súa totalidade ó persoal da empresa Financiera Maderera, S.A., sen máis excepcións que as sinaladas pola lei.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

O presente convenio terá unha duración de cinco anos. Entrará en vigor na data da sinatura e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2004.

En canto ós seus aspectos salariais, retrotráense os seus efectos ó 1-1-2000, para o persoal que nesta data estivese de alta na empresa.

A denuncia para a rescisión do convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á súa data de finalización ou de calquera das súas prórrogas, contándose este prazo desde a data de entrada da correspondente denuncia no rexistro da Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais.

Artigo 3º.-Garantía ad personam.

Respectaranse as situacións económicas que con carácter de cómputo anual, excedan das fixadas neste convenio.

Como as melloras económicas que se implantan en virtude deste convenio teñen o carácter de mínimas, estimadas no seu conxunto, subsistirán os pactos, cláusulas e situacións de feito establecidas por costume xeral ou do lugar, implantadas pola empresa, que signifiquen condicións máis beneficiosas para os traballadores.

Artigo 4º.-Absorción.

As disposicións legais que impliquen variación económica nalgúns dos aspectos retributivos unicamente terán eficacia práctica se globalmente considerados superan o nivel total do convenio. No caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras pactadas neste.

Sección segunda

Comisión de interpretación

Artigo 5º.-Comisión mixta.

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste convenio e, en xeral, para atender a cantas dúbidas poidan derivarse da súa aplicación, establécese unha comisión paritaria integrada por oito membros, catro pola parte social e catro pola parte económica. Todos eles serán membros da comisión negociadora do presente convenio. Poderán asistirlos asesores que consideren pertinentes por cada parte.

A comisión paritaria estará composta polos seguintes membros:

Pola parte social:

Álvaro Gabino Lois Fernández.

Manuel García Pereira.

Antonio Botana Iglesias.

¹ Publicado no DOG núm. 204, do 22 de outubro de 2001.

Serafín Buceta Cascallar.
Pola empresa:
Jesús Gómez Amoa.
Manuel Mera Franqueiro.
Pilar Rodríguez Castillo.
Ramón Vázquez Lista
Capítulo II
Sección primeira
Ingreso ó traballo

Artigo 6º.-Forma do contrato.

A admisión de traballadores na empresa, a partir da entrada en vigor do presente convenio, realizarase a través do contrato escrito, cando así o esixa a norma legal.

Así mesmo, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación deles e o aviso previo da súa finalización, referidos ós contratos temporais, cando a forma legal ou convencional de aplicación así o estableza.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comeza-la prestación de servizos. Faranse constar no contrato de traballo que deba establecerse por escrito as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría en que queda encadrado o traballador e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos formais legalmente esixidos.

Artigo 7º.-Condicións xerais de ingreso.

O ingreso ó traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de desenvolvemento e co disposto no presente convenio colectivo.

A empresa estará obrigada a solicitar dos organismos públicos de emprego os traballadores que necesite, cando así llo esixa a lexislación vixente, mediante oferta de emprego.

Artigo 8º.-Probas de aptitude.

A empresa, previamente ó ingreso, poderá realizarlles ós interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas que se consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuados á categoría profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.

Sección segunda

Duración do contrato e modalidades de contratación

Artigo 9º.-Período de proba.

Sempre que non se pacte por escrito o ingreso será provisional ata tanto non se cumprira o período de proba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

- a) Persoal técnico titulado e non titulado: dous meses.
- b) Persoal administrativo: un mes.
- c) Persoal obreiro e subalterno: quince días.

Artigo 10º.-Contrato fixo de cadro de persoal.

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

Artigo 11º.-Contratación de traballadores en prácticas ou para a formación.

A empresa utilizará estas modalidades de contratación de conformidade coa lexislación vixente e conforme o disposto no convenio estatal da madeira, sen prexuízo de que respecto ós contratos formativos, mellorando o disposto na normativa que os regula, resulte de aplicación o que a continuación se establece:

-Contrato en prácticas.

A retribución do traballador contratado en prácticas será a establecida en convenio para a

categoría profesional que desempeñe.

Á finalización do período temporal máximo legalmente contemplado para este contrato, e en caso de continua-lo traballador coa prestación laboral, a empresa comprométese á conversión do seu contrato en indefinido, o obxecto do cal será o desempeño dos labores para os que foi formado, quedando prohibido o seu encadeamento con outras modalidades de contratos a tempo determinado.

Artigo 12º.-Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación.

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

As partes asinantes pactan no presente convenio que, de calquera modo, a idade máxima para traballar será a de sesenta e cinco anos, sen prexuízo de que poidan completarse os períodos de carencia para a xubilación.

Artigo 13º.-Contratos eventuais.

1. De conformidade co disposto no artigo 15.1º b) do Estatuto de traballadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, e no Real decreto 2720/1998, do 18 de decembro, a empresa poderá asinar contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, nos termos e condicións regulados na negociación colectiva sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, que establecerá a duración máxima dos devanditos contratos e o réxime de indemnización por extinción destes.

2. Os contratos que se celebren baixo esta modalidade terán a referencia expresa ó artigo do convenio estatal da madeira que regula o réxime xurídico convencionalmente establecido para os contratos eventuais, ó que ámbalas dúas partes se remiten expresamente.

Artigo 14º.-Contrato para obra ou servizo determinado.

De conformidade co disposto no artigo 15.1º a) do Estatuto de traballadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, a empresa poderá celebrar contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, nos termos e condicións regulados no convenio estatal da madeira ou no seu defecto, convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, e, en particular, á definición de traballos ou tarefas con substantividade propia dentro das actividades das empresas do sector, así como ó que se dispoña en canto ó réxime indemnizatorio que, se é o caso, poida pactarse para a extinción dos contratos.

Artigo 15º.-Empresas de traballo temporal.

A empresa poderá utilizar os servizos, das empresas de traballo temporal, naqueles supostos considerados pola lei que establece o seu réxime e funcionamento, sempre que se trate de satisfacer necesidades temporais.

O contrato de posta á disposición formularase por escrito e informarase a representación dos traballadores sobre cada contrato e dos motivos da súa utilización, dentro dos dez días seguintes á súa celebración.

A empresa comprométese a que os traballadores postos á súa disposición terán os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden ós seus propios traballadores por convenio. Esta obriga, se é o caso, constará no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria.

Capítulo III

Sección primeira

Clasificación profesional

Artigo 16º.-Grupos profesionais.

Segundo a actividade que desempeña na empresa o persoal afectado polo presente convenio, clasificarase de conformidade cos seguintes grupos profesionais, que á súa vez comprenden as categorías profesionais que se relacionan a continuación:

- a) Persoal de fabricación: aprendiz, peón, peón especialista, capataz de peóns, axudante, oficial 2ª, oficial 1ª, xefe de equipo, xefe de quenda, encargado de sección.
- b) Persoal de mantemento: aprendiz, oficial 3ª, oficial 2ª, oficial 1ª, xefe de equipo, xefe de taller, xefe de mantemento.
- c) Persoal subalterno: almacenista, chofer turismo, chofer mecánico.
- d) Persoal administrativo: aprendiz, auxiliar administración, telefonista, oficial de segunda, oficial de primeira, xefe, xefe administrativo.
- e) Persoal técnico: analista, delineante, ATS, perito, técnico proxectista, licenciado/enxeñeiro.

Sección segunda

Promoción no traballo

Artigo 17º.-Ascensos.

Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse conforme os criterios que se detallan a continuación:

1. A cobertura de vacantes e ascensos para desempeñar postos de traballo que impliquen mando ou confianza serán, en todo caso, de libre designación pola empresa.
2. Os ascensos para o resto de categorías produciranse tendo en conta a formación e titulación dos candidatos, coñecemento do posto de traballo, así como o seu historial profesional e méritos contraídos, a permanencia na categoría profesional e a antigüidade do traballador, sen prexuízo das facultades organizativas do empresario.

En todo caso, os criterios de ascenso na empresa acomodaranse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo.

Capítulo IV

Sección primeira

Tempo de traballo

Artigo 18º.-Xornada de traballo.

1. Duración da xornada.

A duración máxima da xornada de traballo será de corenta horas semanais efectivas de traballo de media en cómputo anual para tódalas modalidades de traballo reguladas no presente convenio, cun máximo de 1.770 horas de traballo efectivo no ano 2001, agás para o réxime de xornada partida que terá un máximo de 1.750 horas de traballo efectivo anual.

Para os sucesivos anos de vixencia do convenio a xornada anual máxima será a que estableza o convenio estatal da madeira, sempre que esta sexa inferior á establecida para o ano 2001 no presente convenio, que se aplicará de conformidade co réxime de cómputo de traballo efectivo que se pacta no presente convenio para as distintas modalidades de traballo.

Para estes efectos, o tempo de descanso establecido na xornada continuada a quendas non terá, en ningún caso, a consideración de traballo efectivo.

As reducións de xornada pactadas no convenio estatal absorberanse na medida en que a xornada efectiva das distintas modalidades de traballo en Finsa sexa inferior á pactada a nivel sectorial, co obxectivo de equipara-la xornada anual de tódolos sistemas de traballo.

2. Calendario e horarios de traballo.

Os horarios de traballo e o calendario laboral estableceranse de común acordo entre o comité de empresa e a dirección de cada centro, antes do inicio de cada ano natural e unha vez publicada a relación de festividades oficiais. En caso de desacordo decidirá a xurisdicción competente.

Por acordo entre a empresa e o comité, os calendarios poderán ser obxecto de modificación durante o ano, cando resulte necesario por razóns de carácter técnico, económico ou productivo, respectando, en todo caso, a xornada anual establecida.

A devandita circunstancia comunicarase ós traballadores cunha antelación mínima dun mes e con dous meses, como mínimo, antes do inicio do período vacacional de verán.

3. Cómputo de xornada.

A xornada de traballo na empresa ten as seguintes modalidades:

-Xornada partida: na modalidade de xornada partida traballarase a razón de oito horas diarias de traballo efectivo de mañá e tarde, cunha interrupción mínima da xornada ó mediodía dunha hora e media.

-Xornada continuada a quendas: na modalidade de xornada continuada a quendas establécese un cómputo diario de sete horas e corenta e cinco minutos de traballo efectivo, de modo que tódolos traballadores de xornada a quenda gozarán dun descanso de quince minutos en cada xornada, non computable dentro das sete horas e corenta e cinco minutos de traballo efectivo. Cando por motivos de necesidade non se puidese goza-lo descanso establecido, será retribuído como exceso de xornada.

4. Distribución da xornada anual.

A xornada anual de traballo establecida no número primeiro deste artigo será obxecto de distribución ó longo do ano, de conformidade cos criterios establecidos para cada un dos sistemas de traballo que se detallan a continuación respectando, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal legalmente establecidos.

4.1. Xornada partida. A modalidade de xornada partida efectuarase de luns a venres realizando oito horas diarias de traballo.

Os traballadores asignados a este réxime de xornada partida, os venres comprendidos entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, traballarán exclusivamente de mañá, a razón de cinco horas de traballo efectivo.

4.2. Dúas quendas diarias con dúas quendas de persoal. Este sistema de traballo de dúas quendas diarias de produción realizarase de luns a venres a razón de sete horas e corenta e cinco minutos de traballo efectivo en cada quenda. O persoal que estea a realiza-la quenda de mañá traballará os sábados necesarios, pola mañá a razón de catro horas, para completa-la xornada anual de traballo efectivo establecida no presente convenio.

Para a sección de serradoiro mantense o ciclo de traballo de luns a venres, traballando pola mañá, os sábados que coincidan en quenda de mañá, a razón de catro horas.

Para compensa-lo exceso de horas realizadas polo persoal de serradoiro determinaranse en calendario os días de descanso necesarios para non supera-la xornada máxima anual establecida no presente convenio.

4.3. Tres quendas diarias con tres quendas de persoal. O sistema de traballo de tres quendas diarias de produción realizarase de luns a venres a razón de sete horas e corenta e cinco minutos de traballo efectivo en cada quenda. O persoal que estea a realiza-la quenda de mañá, traballará os sábados necesarios pola mañá, a razón de seis horas, ata completa-la xornada anual de traballo efectivo.

4.4. Tres quendas diarias con catro quendas de persoal. Este sistema de traballo ten por obxecto realizar un proceso de produción que ha de ser continuado en quendas de mañá, tarde e noite, cubrindo tódolos días da semana, conforme a rotación de quendas pactada.

O ciclo de traballo será de catro semanas, que se inicia en luns coa rotación seguinte: 7 traballo, 2 descansos, 7 traballo, 2 descansos, 7 traballo, 3 descansos.

4.5. Tres quendas diarias con catro quendas e medio de persoal. Este sistema de traballo permite cubri-las tres quendas diarias de mañá, tarde e noite de luns a domingo, tendo a consideración de laborables tódolos días do ano, a excepción dos días determinados como parada de produción que se recollen no artigo 19º e dos días necesarios para garanti-lo desfrute vacacional de verán que se establece no artigo 20º para esta modalidade de traballo.

Co fin de garanti-la continuidade de produción, estableceranse nove equipos de traballo (medias quendas) que gozarán as súas vacacións e descansos compensatorios de forma sucesiva ó longo do ano.

O ciclo de rotación nas quendas será a de catro semanas establecido no número anterior.

4.6. Tres quendas diarias con cinco quendas de persoal. Este sistema de traballo permite cubri-las tres quendas diarias de mañá, tarde e noite, garantindo a continuidade de produción durante tódolos días do ano, a excepción dos días determinados como parada de produción, que se recollen no artigo 19º.

Establécese un ciclo de traballo de cinco semanas, que, comezando en luns, ten o desenvolvemento seguinte: 7 traballo, 2 descansos, 7 traballo, 2 descansos, 7 traballo, 3 descansos, 5 axuste, 2 descansos.

Durante os días denominados de axuste compensaranse os posibles excesos ou defectos de cómputo que poidan producirse, establecéndose días de desfrute de vacacións ou descansos compensatorios, ou ben realizaranse as xornadas de traballo necesarias para cumprir coa xornada anual.

Nos axustes determinados como días de traballo, prestaranse servizos, con carácter xeral, en quendas de mañá ou tarde.

Así mesmo, acórdase que os traballadores que se atopen nos días de axuste substituirán os traballadores ausentes por baixas, permisos, licencias etc., tratando de establecer un sistema de repartición equitativa entre os traballadores en axuste.

En calquera caso, as substitucións de ausencias que teñan que cubrir os traballadores en días de axuste, realizarase respectando o descanso mínimo entre xornadas legalmente establecido.

4.7. Tres quendas diarias con cinco quendas de persoal continuado. Este sistema de traballo permite cubrir as tres quendas diarias de mañá, tarde e noite, garantindo a continuidade de produción durante tódolos días do ano, sendo o seu réxime de traballo igual ó descrito no número anterior, a excepción dos días de parada de produción, que por necesidades de continuidade no servizo non se gozarán neste réxime de traballo.

Este sistema de traballo aplicarase exclusivamente á sección de coxeración.

4.8. Dúas quendas diarias con tres de persoal. Este sistema de traballo establécese para cubrir dúas quendas diarias de traballo, garantindo a continuidade de produción de luns a sábado durante tódolos meses do ano, a excepción dos días determinados como parada de produción, que se recollen no artigo 19º.

Para a súa posta en marcha establécese un ciclo de traballo de tres semanas, que comezando en luns ten o desenvolvemento seguinte: 6 mañás, 1 descanso, 6 tardes, 2 descansos, 3 axustes, 3 descansos.

Durante os días denominados de axuste, compensaranse os posibles excesos ou defectos de cómputo que poidan producirse, establecéndose días de desfrute correspondentes a vacacións, descansos compensatorios, ou ben realizaranse as xornadas de traballo necesarias para cumprir coa xornada anual, nas que se prestarán servizos de mañá ou tarde.

Así mesmo, acórdase que os traballadores que se atopen nos días de axuste, substituirán os traballadores ausentes por baixas, permisos, licencias etc., respectando o descanso mínimo entre xornadas legalmente establecido.

Artigo 19º.-Festivos e paradas de produción.

1. Festivos oficiais.

Os traballadores que presten os seus servizos nos sistemas de traballo de xornada partida, dúas quendas e tres quendas, contemplados nos números 4.1, 4.2 e 4.3 do artigo anterior, gozarán os festivos establecidos no calendario oficial na súa data.

Terán, así mesmo, para estas modalidades de xornada a consideración de días non laborables, os días 24 de xullo, 24 de decembro e 31 de decembro.

2. Festivos de catro quendas.

Na elaboración do calendario anual de traballo para o sistema de tres quendas de traballo con catro de persoal, a empresa poderá incluír como días de traballo un máximo de seis festivos respectando obrigatoriamente o descanso nas seguintes festas: desde as seis horas dos días anteriores ás festas de Nadal, primeiro de ano e vinte e cinco de xullo, as tres quendas das festas de primeiro de maio e as dúas festas locais e dous festivos ou domingos que se designarán en cada centro.

En compensación dos días festivos incluídos no calendario de traballo como laborables, os traballadores teñen dereito a un número igual de días de descanso como permiso retribuído, os cales serán gozados da seguinte forma:

Naqueles festivos considerados como laborables e que atopen as liñas de produción paradas.

Catro dos días cando os traballadores o soliciten, compatible coa continuidade da produción, e os dous días restantes poderán ser designados pola

empresa nunha parada de fabricación, habendo de ser notificado ós traballadores con trinta días de antelación.

No mes de decembro a empresa aboará en horas extras festivas os días de descanso pendentes de desfrute, salvo que os traballadores prefiran acumulalos ó ano seguinte.

Iso non obstante, os traballadores terán opción a cobra-los días festivos na nómina do mes en que se traballen, percibindo como compensación o importe de oito horas extras festivas por día festivo traballado.

3. Paradas de fabricación.

Para os sistemas de traballo en continuo de tres quendas con catro quendas e media e cinco de persoal, regulados nos números 4.5, 4.6, e de dúas quendas con tres de persoal regulado no número 4.8 do artigo anterior, establécense sete días de parada de fabricación no ano, conforme as disposicións seguintes:

Catro días, que serán comúns para os dous centros de traballo, gozaranse nas seguintes datas: 24 de decembro e 25 de decembro, 31 de decembro e 1 de xaneiro.

Os tres días restantes determinaranse en cada centro por acordo entre o comité de empresa e a dirección sen que, en ningún caso, no conxunto do ano se poidan superar tres períodos de parada de produción.

Así mesmo, establécese un período mínimo de parada de produción de dous días consecutivos, co fin de evitar prexuízos no réxime de fabricación.

4. Compensacións do réxime de cinco quendas continuado.

Este réxime de traballo regula un sistema de traballo en continuo durante tódolos días do ano, de modo que non se gozarán os días de parada establecidos no número anterior.

Como compensación polo traballo nas festividades navideñas, ámbalas dúas partes acordan que os traballadores que presten servizos en calquera das quendas dos días de Nadal que se detallan no cadro seguinte, percibirán o importe correspondente a oito horas extras festivas.

Adicionalmente, páctanse as seguintes compensacións económicas que percibirán os traballadores que traballen as quendas seguintes:

MañáTardeNoite

24 dec. -- 5.000 ptas./30,05 €17.500 ptas./105,18 €

25 dec. 15.000 ptas./90,15 €17.500 ptas./105,18 €5.000 ptas./30,05 €

31 dec. -- 5.000 ptas./30,05 €17.500 ptas./105,18 €

1 xan. 17.500 ptas./105,18 €15.000 ptas./90,15 €5.000 ptas./30,05 €

Estes valores serán de aplicación no ano 2001 e non serán obxecto de revisión na devandita anualidade, sen prexuízo dos incrementos de convenio de anos sucesivos.

En todo caso, o traballo durante as paradas de produción establecidas para o resto de sistemas de traballo terá carácter ordinario e realizarase con cargo a cómputo anual de horas ordinarias sen que, polo tanto, teña a consideración de traballo extraordinario para este réxime de traballo.

Sección segunda

Vacacións, licencias e excedencias

Artigo 20º.-Vacacións.

1. Disposicións comúns.

O persoal de xornada partida, dúas e tres quendas con descanso en fin de semana, terá dereito a gozar dun período de vacacións de trinta días naturais e o resto de persoal asignado a sistemas de traballo a quendas terá dereito a gozar de trinta e un días naturais de vacacións.

A retribución das vacacións será a mesma que correspondería a cada traballador polo seu traballo habitual, agás o complemento de locomoción.

As vacacións gozaranse por anos naturais ou na parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando na empresa o ano completo.

No suposto de producirse unha incapacidade transitoria antes do período sinalado para o desfrute de vacacións estas poderán gozarse sempre que durante o ano natural existan días

dispoñibles, isto é, que se a IT continuase ata o 31 de decembro non haberá lugar ó desfrute de vacacións.

Para os sistemas de xornada partida, dúas quendas, tres quendas e catro quendas reguladas nos números 2.1 e 2.2 que seguen a continuación, se por necesidades da empresa, os traballadores tivesen que goza-las vacacións fóra do período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, serán compensados con catro días laborables máis sobre os recoñecidos como vacacións, ós diferentes colectivos.

Igualmente, para estes sistemas de traballo, o calendario de vacacións establecerase de común acordo entre a dirección e o comité de empresa e exporase cunha antelación de dous meses, como mínimo.

2. Réxime de desfrute.

2.1. Xornada partida, dúas e tres quendas con descanso en fin de semana.

O persoal adscrito a estes sistemas de traballo gozará dun período de vacacións de trinta días naturais ininterrompidos, entre o 15 de xuño e o 15 de setembro.

2.2. Catro quendas.

O persoal de catro quendas terá dereito a gozar de 31 días naturais de vacacións ininterrompidas entre o 15 de xuño e o 15 de setembro.

Non obstante, con carácter xeral, para o persoal de réxime de traballo de tres quendas con catro de persoal, o desfrute vacacional dividirase en dous períodos, o primeiro dos cales será de 28 días naturais ininterrompidos a gozar en período estival, que comprende entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, e de cinco días naturais ininterrompidos, que se gozarán entre os días 26 a 30 de decembro.

2.3. Sistemas de continuidade de produción.

Os traballadores que presten servizos en sistemas de continuidade de produción gozarán de trinta e un días naturais de vacacións, conforme o réxime seguinte:

-Para o réxime de catro quendas e media establécese un desfrute vacacional de vinteun días naturais en verán, que se determinarán entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, os cales se gozarán en dous períodos ininterrompidos, un de catorce días, como mínimo, e outro período de sete días.

O resto de días ata completa-las vacacións anuais pactadas gozaranse durante o resto do ano con carácter sucesivo entre as quendas.

-Para cinco quendas establécese un desfrute vacacional mínimo de vinteun días naturais ininterrompidos entre a segunda semana de xuño e a terceira de setembro.

Durante este período vacacional os traballadores pasarán a traballar en ciclos de catro semanas, suprimíndose a quinta semana do ciclo, ó quedar só catro quendas de persoal para cubri-la produción.

O resto de días ata completa-las vacacións anuais pactadas gozaranse durante o resto do ano con carácter sucesivo entre as quendas, fixándose preferentemente nos días de axuste, co fin de non romper-lo ciclo de traballo de cinco semanas e que supoña un desfrute equitativo entre as quendas.

Co fin de que todo o persoal poida goza-los distintos períodos de vacacións establecidos, os traballadores rotarán nas quendas cada ano, ou ben modificaranse nos calendarios os períodos de vacacións para cada quenda.

-No sistema de traballo de dúas quendas con tres de persoal establécese un desfrute vacacional mínimo de 21 días naturais ininterrompidos que se determinarán entre o 1 de xullo e o 15 de setembro.

Os traballadores gozarán sucesivamente as súas vacacións mantendo a continuidade da produción ou do servizo, de modo que, ó quedar dúas quendas de persoal, se rotará en ciclos de dúas semanas, traballando seis días continuados de mañá ou tarde, de luns a sábado.

O resto de días ata completa-las vacacións anuais pactadas gozaranse durante o resto do ano con carácter sucesivo entre as quendas, fixándose preferentemente nos días de axuste, co fin de non romper-lo ciclo de traballo de tres semanas, e lograr un desfrute equitativo entre as quendas.

2.4. Para as seccións de serradoiro, a distribución das vacacións realizarase ó longo de todo o ano natural de forma que polo menos cada mes goce as súas vacacións unha doceava parte do persoal das devanditas seccións, de tal forma que poida permitir un normal funcionamento das

devanditas seccións ó longo de todo o ano.

Este compromiso está suxeito ás seguintes condicións:

1. Este réxime de vacacións está motivado polas necesidades de continuidade de funcionamento da sección, garantindo a empresa o mantemento do cadro de persoal empregado nas indicadas seccións. Así mesmo, está condicionado a que estas seccións traballen en réxime de dúas quendas con descanso en fin de semana.

2. A distribución das vacacións entre este persoal farase do seguinte modo:

- a) As quendas de vacacións que correspondan ós meses de marzo, abril, maio e outubro, gozaranas de forma ininterrompida.
- b) O persoal restante gozará quince días das súas vacacións nos meses de novembro, decembro, xaneiro ou febreiro e quince días nos meses de xuño, xullo, agosto ou setembro.
- c) En ámbolos dous casos, todo o persoal percibirá unha bolsa de vacacións de 19.354 pesetas (116,32 A) ó inicio das vacacións. Así mesmo, todo este persoal ten dereito a catro días laborables máis de vacacións a gozar cando o soliciten.

Artigo 21º.-Licencias.

1. Disposicións comúns á licencias.

O persoal da empresa terá dereito a gozar, mediante aviso previo, licencias nos supostos establecidos no número seguinte, sempre que non estea a gozar das súas vacacións ou descansos regulamentarios e cubra a totalidade do período solicitado do licencia, a excepción do permiso por matrimonio contemplado na letra a) do número seguinte.

Nos supostos de falecemento, enfermidade grave ou hospitalización o permiso esténdese a parentes de segundo grao tanto por consanguinidade como por afinidade.

Enténdese por afinidade o parentesco que mediante o matrimonio se establece entre cada cónxuxe e os parentes do outro.

Así mesmo, inclúense as parellas de feito como situación que outorga dereito ó disfrute das licencias contempladas no número seguinte, a excepción do permiso por matrimonio.

Esténdense, así mesmo, os efectos ó parentesco por afinidade, en relación ós parentes ata o segundo grao da persoa coa que conviva o traballador como parella de feito.

Para estes efectos, a situación de convivencia acreditarase mediante certificación expedida polo organismo público a quen corresponda a xestión do censo de parellas de feito.

Posteriormente ó disfrute destes permisos, os produtores xustificarán fidedignamente as causas que os motivaron, a excepción do suposto contemplado na letra l) do número seguinte.

O disfrute das licencias terá que comezar no momento inmediato á causa que a motiva, de non ser solicitada en tal sentido non haberá lugar á devandita licencia, con excepción do sinalado na letra a) do número seguinte.

2. Motivos das licencias e tempo de disfrute.

a) Por matrimonio do traballador: 21 días naturais retribuídos, podendo acumularse a vacacións.

b) Por falecemento do cónxuxe, fillos, pais e irmáns cinco días naturais retribuídos e dous días naturais non retribuídos, sempre que formen parte da unidade familiar.

Tres días naturais retribuídos e dous días naturais non retribuídos se non formasen parte da unidade familiar, ampliables ata cinco días naturais retribuídos, no suposto de que fose necesario realizar un desprazamento superior a 150 quilómetros.

c) Por falecemento de avós e netos: tres días naturais retribuídos ampliables ata cinco días naturais retribuídos en caso de desprazamento superior a 150 quilómetros.

d) Por falecementos de tíos e sobriños por consanguinidade ou afinidade: tres días naturais retribuídos, sempre que formen parte da unidade familiar.

Un día natural retribuído, ampliable a dous días máis sen retribución, se non formasen parte da unidade familiar. Neste suposto a licencia concederase, con carácter xeral, para asistencia ós actos de enterro.

e) Por enfermidade grave ou hospitalización do cónxuxe, pais, fillos, avós e irmáns: tres días naturais retribuídos e dous días naturais sen retribución.

En caso de que por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto superior a 150 quilómetros, terá dereito a cinco días naturais retribuídos e dous días naturais sen retribución.

- f) Por parto da esposa ou adopción: cinco días naturais retribuídos.
- g) Por voda dun fillo: dous días naturais retribuídos.
- h) Por voda dun irmán ou irmán político: un día natural retribuído.
- i) Por estudos, concederanse as licencias necesarias retribuídas para que se poida concorrer ós exames nas convocatorias do correspondente centro, debendo ser presentados os xustificantes de convocatoria e asistencia a exame.
- j) Por cumprimento dun deber de carácter público e persoalmente inescusable: o tempo preciso para iso, sendo retribuído.
- k) Por mudanza: dous días naturais retribuídos.
- l) O persoal de xornada partida terá dereito a un día de licencia que será gozado cando o solicite.
- m) Polo tempo indispensable para asistir a consultas médicas da Seguridade Social que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Artigo 22º.-Maternidade, adopción ou acollemento.

1. As traballadoras terán dereito, no suposto de parto, a unha suspensión do contrato de traballo de dezaseis semanas de duración, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva coa nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador, ben a partir da resolución administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. No caso de que a nai e o pai traballen, o período distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas previstas ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos ós que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre a empresa e os traballadores afectados, nos termos en que regulamentariamente se determine.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

2. Durante as situacións previstas no número 1 deste artigo, a nai ou o pai terán dereito a percibir, se é o caso, un complemento que sumado á prestación pública recoñecida garanta o 100% do seu salario real.

Artigo 23º.-Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa concederase por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ó traballo e dará lugar ó dereito á conservación do posto de traballo. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou sindical; perderase este dereito se se fai transcorrido este prazo.

Artigo 24º.-Excedencia voluntaria.

1. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a dous

anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador, se é o caso, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, en que de mutuo acordo poderá reducirse o devandito prazo.

2. O traballador excedente conserva tan só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa e sempre que o soliciten con, polo menos, un mes de antelación ó termo da excedencia.

Artigo 25º.-Excedencia por coidado de familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atenderen o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data do nacemento, ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano os traballadores para atenderen o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia especial contemplada no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin ó que, se é o caso, se viñese gozando.

O período que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación da cal deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 26º.-Disposicións comúns ás excedencias.

1. Nas excedencias en que concorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a súa duración, non se verá alterada pola situación de excedencia do traballador, e en caso de chegar ó termo deste durante o seu transcurso, extinguirase o devandito contrato logo da denuncia avisada previamente no prazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

O incumprimento do prazo de aviso previo por parte da empresa, suporá exclusivamente a obriga de compensar economicamente ó traballador no importe dos días de falta de aviso previo, no momento da súa liquidación.

2. Durante o período de excedencia, o traballador, en ningún caso, poderá prestar servicios que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Se así o fixese, perdería automaticamente o seu dereito de reingreso.

Artigo 27º.-Reducción de xornada por coidado de familiares.

1. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ámbolos dous traballen.

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

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

A redución de xornada contemplada no presente punto constitúe un dereito individual dos

traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

3. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos puntos 1 e 2, corresponderá ó traballador, dentro da xornada ordinaria. O traballador deberá avisa-la empresa con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre a empresa e o traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute deste artigo serán resoltas pola xurisdicción competente.

Sección terceira

Extinción da relación laboral

Artigo 28º.-Avisos previos e cesamentos.

O cesamento dos traballadores por terminación do contrato deberá comunicarse por escrito ó traballador cunha antelación mínima de quince días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente ós días de aviso previo omitidos, todo iso sen prexuízo da notificación escrita de cesamento.

Cando fose o traballador o que comunicase a súa decisión de extingui-lo contrato antes da súa finalización operará a indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos termos.

Non será de aplicación o disposto anteriormente en canto a prazo de aviso previo e indemnizacións para os contratos concertados baixo a modalidade de interinidade ou substitución, eventuais por circunstancias da produción ou obra ou servizo inferiores ou iguais a seis meses, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento.

Aqueles contratos temporais que superasen o establecido no parágrafo anterior, a excepción dos contratados por interinidade ou substitución, deberán preavisarse por escrito coa antelación seguinte:

Técnicos: un mes.

Resto de persoal: quince días naturais.

Non obstante, a empresa poderá substituír este aviso previo pola indemnización equivalente ós días de aviso previo omitidos en similares termos que o expresado no parágrafo primeiro.

Cando fose o traballador o que comunicase a súa decisión de extingui-lo contrato antes da súa finalización operará a indemnización en sentido contrario establecida en idénticos termos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cando o traballador fixo do cadro de persoal decidise extingui-lo seu contrato notificando por escrito a súa baixa voluntaria na empresa e incumprise os prazos de aviso previo indicados no parágrafo cuarto.

Capítulo V

Sección primeira

Estructura salarial

Artigo 29º.-Estructura salarial.

Son retribucións salariais as remuneracións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación dos servizos laborais por conta allea.

1. Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

b) Complementos salariais:

* Persoais:

-Antigüidade consolidada.

-Garantía ad personam.

* De posto de traballo:

-Complemento de nocturnidade.

-Complemento de xornada.

-Complemento de continuidade de produción.

-Complemento de especialidade.

-Compensación festivos Nadal.

* De calidade ou cantidade:

-Horas extraordinarias.

-Horas extraordinarias nocturnas/festivas.

* De vencemento periódico superior a un mes:

-Paga de primavera.

-Paga de verán.

-Paga de Nadal.

c) Retribucións en especie:

-Achega económica ó plan de xubilación.

2. Complementos non salariais:

-Prestacións e indemnizacións de Seguridade Social ou asimiladas a estas.

-Axudas de custo de viaxe.

-Quebranto de moeda.

-Complemento de locomoción.

-Mellora social.

-Compensación transporte Cesures.

-Indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, traslados, suspensións ou despedimentos.

Artigo 30º.-Remuneración do salario.

O salario base, o complemento ad personam, o complemento de especialidade, as pagas extraordinarias e as vacacións, así como a antigüidade consolidada, o complemento de xornada e o complemento de continuidade de produción devengarse por día natural, e o resto dos complementos salariais por día de traballo efectivo.

Artigo 31º.-Salario base.

Enténdese por salario base a parte de retribución do traballador fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade ou calidade de traballo ou de vencemento periódico superior ó mes.

Os contías de salarios base establecidos para cada categoría profesional, son os que se recollen nas táboas do anexo I do presente convenio.

Artigo 32º.-Salario hora ordinaria.

Enténdese por salario hora ordinaria o cociente que se obtén ó dividi-lo salario anual de cada nivel, grupo ou categoría, establecido no convenio polo número de horas anuais de traballo efectivo.

Artigo 33º.-Complementos persoais.

Os complementos persoais son os que veñen a retribuír unha circunstancia especial ou específica do traballador, tales como idiomas, títulos, coñecementos especiais e outros, sempre que resulten de aplicación ó traballo que desenvolve o traballador e non fosen valorados ó establece-lo salario base do seu grupo ou nivel.

Artigo 34º.-Antigüidade.

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

Os traballadores que teñan xeradas antes do 30 de setembro de 1996 contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada na devandita data. A contía quedará reflectida na nómina de cada traballador como complemento persoal, baixo o concepto antigüidade consolidada, non sendo absorbible nin compensable.

A compensación pactada para a supresión da remuneración deste concepto foi incorporada á contía dos salarios base que figuran no anexo I.

2. A contía do quinquenio consolidado, que non terá incremento nin diminución ningunha nas sucesivas negociacións, será de 3.790 pesetas mensuais (22,78 A), igual para tódalas categorías.

Artigo 35º.-Complementos de posto de traballo.

Son aqueles complementos salariais que debe percibi-lo traballador por razón das características do posto de traballo ou pola forma de realiza-la súa actividade profesional, que comporte concepción distinta do traballo corrente.

Considéranse complementos de posto de traballo, os complementos de xornada, o complemento de nocturnidade, o complemento de continuidade de produción, o complemento de especialidade e a compensación de festivos de Nadal.

Estes complementos de posto son de natureza funcional, e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado, polo que, como regra xeral, non terán carácter consolidable.

Artigo 36º.-Complemento de xornada.

Os traballadores, en función da modalidade de xornada que realicen, percibirán os seguintes complemento mensuais, determinados con valor ano 2001, e sen prexuízo da aplicación dos incrementos de convenio que correspondan:

Tipo de xornada	Importe mensual
a) X. partida e dúas quendas	11.006 ptas./66,15 A
b) Tres quendas	13.906 ptas./83,58 A
c) Catro quendas	31.613 ptas./190,00 A
d) Catro e medio e cinco quendas	43.568 ptas./261,85 A
e) Dous con tres de persoal	25.459 ptas./153,01 A

As contías dos novos complementos de xornada recollidos nas letras d) e e) incrementaranse en cada anualidade de convenio, na porcentaxe en que se incremente o IPC real de cada ano, ata o final da vixencia do presente convenio.

Artigo 37º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas entre as 22 horas e as 6 horas da mañá retribuiranse co complemento denominado nocturnidade a contía do cal se fixa nun incremento do 25% do seu respectivo salario base.

O complemento nocturnidade aboarase integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teñan unha coincidencia superior a catro horas; se a coincidencia fose de catro horas ou inferior a ese tempo a retribución que se vai aboar será proporcional ó número de horas traballadas durante o período nocturno.

O persoal que traballe en dúas quendas cando a coincidencia horaria entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora, non terá dereito ó complemento de nocturnidade.

Artigo 38º.-Complemento de continuidade de produción.

Tódolos traballadores que formen parte dunha sección que traballe en réxime de continuidade de produción, é dicir, naquelas seccións ou liñas en que de forma estrutural non se interrompe o servizo ou se paraliza a produción durante as oito horas da quenda, percibirán o complemento de continuidade de produción.

O devandito complemento terá a consideración de complemento de posto e devengarse por día natural, aboándose nos mesmos termos que o complemento de xornada.

O importe do complemento de continuidade será o resultado de multiplica-lo valor da hora ordinaria das táboas salariais vixentes no ano 2002, da categoría de oficial 2ª de produción, por 5,5, correspondentes a quince minutos do exceso de xornada obxecto de redución no presente convenio.

Toda vez que a redución do descanso diario se fará de forma progresiva durante tres anos, a contía do complemento de continuidade de produción incorporando por terceiras partes durante os anos 2002, 2003 e 2004.

Artigo 39º.-Complemento de especialidade.

1. Percibirán este complemento salarial aqueles traballadores que por razón do seu oficio, profesión ou especialidade, realicen un traballo de carácter cualificado ou polivalente, con

experiencia e solvencia acreditada no desempeño das súas funcións.

Este concepto salarial, que terá a consideración de complemento de posto de traballo, aboarase ó persoal de mantemento, e empezarse a percibir a partir do mes seguinte a aquel en que se cumpriran os tres anos traballando na especialidade ou oficio, nas condicións en que se viña aplicando o artigo 3º ou ad personam ó colectivo de mantemento.

Os importes mensuais do complemento de especialidade serán os que se detallan a continuación, e devengarse de igual modo que o complemento ad personam, percibíndose, polo tanto, nas pagas extraordinarias e na retribución das vacacións.

Oficial 1ª e 2ª.

Ano 2001: 33.388 pesetas/200,67 €

Oficial 3ª.

Ano 2001: 22.258 pesetas/133,77 €

Artigo 40º.-Garantía ad personam de mantemento.

1. Os traballadores da sección de mantemento que veñen percibindo cantidades mensuais en concepto de complemento ad personam, en contía igual ou superior ás establecidas no artigo anterior para o complemento de especialidade, continuarán percibindo a contía xa consolidada, á que se aplicarán os sucesivos incrementos de convenio.

Os importes mensuais de cada traballador figurarán en nómina en concepto de garantía ad personam consolidada.

2. A percepción da garantía ad personam de mantemento establecida no presente artigo será incompatible coa percepción do complemento de especialidade.

Artigo 41º.-Gratificacións extraordinarias.

A tódolos traballadores se lle aboarán as pagas extras de verán e Nadal na contía, cada unha delas, que sume os seguintes conceptos: salario base, complemento ad personam, complemento de especialidade e antigüidade consolidada, todos eles referidos a trinta días de traballo.

Tamén se lle aboará a paga de primavera en contía de quince días de salario base, complemento ad personam e complemento de especialidade, máis trinta días de antigüidade consolidada.

A paga de primavera farase efectiva o día 15 de marzo, a de verán o 15 de xullo e a de Nadal o día 15 de decembro ou nos días inmediatamente anteriores se estes fosen festivos.

O importe das pagas extraordinarias será proporcional ó tempo de permanencia na empresa durante os doce meses anteriores ó seu aboamento, computándose como permanencia os períodos de incapacidade transitoria.

Artigo 42º.-Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias todas aquelas que excedan da xornada establecida no artigo 18º para cada réxime de traballo.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias festivas, as realizadas en domingo, día festivo, ou en día de descanso.

Ademais, para o sistema de catro quendas, cando un festivo coincide en día de descanso semanal, percibiranse oito horas extras festivas, entendéndose que a xornada que, segundo o seu réxime correspondente, se realiza en domingo, non ten consideración de horas festivas en canto que é compensado con descanso semanal.

Así mesmo, aquelas horas extraordinarias que por motivos técnicos teñan que realizarse en período nocturno, terán a consideración, para os efectos retributivos, de hora extraordinaria festiva.

2. Para os sistemas de traballo en continuidade de produción de 4,5 quendas e 5 quendas, o traballo que segundo o seu réxime correspondente se realiza en domingo ou festivo non terá a consideración de traballo extraordinario, toda vez que se realiza con cargo ó cómputo anual de xornada ordinaria, de conformidade co establecido no seu réxime de traballo.

A mesma consideración terá o traballo realizado en festivo para o réxime de dúas quendas con tres de persoal, xa que se realiza con cargo ó cómputo de xornada ordinaria anual.

3. As horas extraordinarias, por regra xeral, serán obxecto de aboamento na nómina do mes en que se traballen, de conformidade cos valores que para

as horas extraordinarias se establecen para cada categoría profesional no anexo II do presente convenio, que supoñen un incremento do 75% sobre a hora ordinaria, e dun 100% no caso de hora extra festiva.

Non obstante, os traballadores terán a opción da súa compensación por descanso retribuído, en igual tempo ó prestado como traballo extraordinario, sempre que sexa comunicado con carácter previo á súa realización á empresa, co fin de coñecer coa suficiente antelación as necesidades de persoal para evitar trastornos no proceso productivo.

No suposto de opción polo descanso retribuído de conformidade co establecido no punto anterior, no mes en que se goce o descanso retribuído, aboarase adicionalmente a diferenza entre o valor hora ordinaria, con media de tódolos conceptos económicos, e a hora extraordinaria ou, se é o caso, hora extraordinaria festiva.

O aboamento en tempo de descanso deberá gozarse dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

4. A iniciativa do traballo en horas extraordinarias corresponderá á empresa, e a libre aceptación ou denegación ó traballador.

5. Terán a consideración de horas extraordinarias de carácter estrutural, as necesarias por perdas imprevistas, por períodos punta de produción, mantemento, ausencias imprevistas, cambios de quenda, e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza do traballo de que se trate.

Cando exista a necesidade de realizar horas que haxan de ter carácter estrutural, comunicarase previamente ó comité de empresa.

Artigo 43º.-Pagamento do salario.

A liquidación e pagamento do salario farase documentalmente mediante recibos de salarios que se axustarán ás normas vixentes sobre a materia, nos que figurarán tódolos datos de identificación, segundo Orde do 27 de decembro de 1994, e os conceptos devengados polo traballador debidamente especificados.

O salario aboarase por períodos vencidos e mensualmente antes do último día natural de cada mes.

A empresa poderá paga-las retribucións e anticipos mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidades bancarias ou financeiras, logo da comunicación ó comité de empresa.

O pagamento ou sinatura de recibos que o acredite efectuarase dentro da xornada laboral.

O traballador, e coa súa autorización o seu representante, terá dereito a percibir, antes de que chegue o día sinalado para o pagamento e por unha soa vez ó mes, anticipo a conta do traballo xa realizado. O importe do anticipo poderá ser de ata o 90% das cantidades percibidas.

No momento do pagamento do salario, ou, se é o caso, anticipo a conta, o traballador asinará o recibo correspondente e entregaráselle copia deste.

Artigo 44º.-Retribución das vacacións.

1. A retribución que se vai percibir por vacacións será a establecida no artigo 20º do presente convenio, e será a mesma que corresponda a cada traballador polo seu traballo habitual, agás o complemento de locomoción.

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

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

4. Para os efectos da remuneración de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a súa causa. Non obstante, dado que o dereito a desfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase se ó vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito

a percibi-la diferençia entre a retribución das vacacións e a prestación de incapacidade temporal de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio se aplicará nos cesamentos por finalización de contrato.

Sección segunda

Remuneracións non salariais

Artigo 45º.-Axudas de custo e desprazamentos.

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

O persoal que saia fóra da localidade na que reside a empresa por causas de servicio a esta, terá dereito a unha indemnización polos gastos que se lle orixinen, logo da súa xustificación.

Artigo 46º.-Quebranto de moeda.

Os pagadores percibirán por este concepto a cantidade de 4.787 pesetas mensuais (28,77 A).

Artigo 47º.-Mellora social.

Todo o persoal que traballe a xornada partida poderá xantar nun establecemento de hostalería, séndolle deducido do importe total da comida a cantidade de 575 pesetas (3,46 A), por seren estas aboadas pola empresa. Para as seguintes anualidades de convenio as contías serán as seguintes:

-2002: 600 pesetas/3,61 €

-2003: 625 pesetas/3,76 €

-2004: 650 pesetas/3,91 €

Artigo 48º.-Complemento de locomoción.

Establécese un complemento de locomoción para tódolos traballadores polos importes que figuran na táboa anexa III.

O devandito complemento estará referido a días efectivos de traballo, polo que, de producirse algunha ausencia a este que non encaixe dentro daqueles supostos nos que a empresa está obrigada a aboa-la retribución completa, se descontará a parte proporcional correspondente ós días de ausencia no mes, en relación cos seus días laborables.

Artigo 49º.-Transporte.

Para o persoal de Finsa do centro de traballo de Cesures establécese unha cantidade compensatoria de calquera sistema de transporte para acudir ó centro de traballo, que queda cifrada na contía de 2.584 pesetas mensuais (15,53 A), que se aboará en nómina baixo o concepto de compensación por transporte nas mesmas condicións que vén regulado o complemento de locomoción.

Sección terceira

Igualdade de retribucións

Artigo 50º.-Igualdade de retribucións.

Non pode establecerse diferençia de retribucións por razón de sexo, idade ou nacionalidade para o persoal que desenvolva traballo de igual valor. Considerarase valor igual aquel que teña idéntica clasificación profesional e posto de traballo, así como función, actividade e rendemento.

O mesmo se respectará para a promoción persoal.

Capítulo VII

Sección primeira

Mobilidade funcional

Artigo 51º.-Mobilidade funcional na empresa.

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer-la prestación laboral e pola pertenza ó grupo profesional.

Estas condicións non poderán ser modificadas por contrato individual, sempre que implique renuncia de dereitos e obre en prexuízo do traballador.

1. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ó grupo profesional ou a categorías equivalentes unicamente será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención.

No caso de que se encomenden funcións de categoría inferior, a decisión deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade productiva, debendo a empresa comunicar previamente á representación dos traballadores a devandita situación, e o prazo polo que se estima que pode prolongarse.

2. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou de oito meses durante o período de dous anos, o traballador poderá reclama-lo ascenso á devandita categoría profesional ante a dirección da empresa, que haberá de responder por escrito á solicitude do traballador no prazo de quince días.

A decisión da empresa será, así mesmo, comunicada ó comité de empresa por escrito, co fin de que poida coñece-los seus motivos e poida, se é o caso, emitir informe no suposto de que o traballador pretenda exercer unha acción de reclamación ante a xurisdicción competente.

O traballador percibirá a retribución correspondente á categoría profesional que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a súa retribución de orixe.

Sección segunda

Modificación de condicións de traballo

Artigo 52º.-Modificación substancial de condicións de traballo.

1. A dirección da empresa por motivos de carácter organizativo, técnico, de produción, ou por causas económicas, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo, de conformidade co disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores e co establecido no presente artigo.

Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límite da mobilidade funcional.

2. A adopción destas medidas tramitarase conforme o procedemento que se establece a continuación:

A) Modificación de carácter individual.

Considérase de carácter individual as condicións de traballo de que gozan os traballadores a título individual.

No suposto de que se prevexa unha modificación de condicións de traballo de carácter individual, a empresa notificará ós afectados pola modificación e ó comité de empresa, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade, as causas que motivan a decisión e os termos e condicións en que terá efectos, co fin de que tanto os traballadores a título individual, como o comité de empresa, na representación que ostenta, poidan formula-las propostas e alegacións que estimen oportunas.

Unha vez concluído este período de consultas, que haberá de ter unha duración mínima de dez días, a empresa notificará a súa decisión ós interesados e ó comité de empresa, que será

executiva e producirá efectos a partir da data determinada na comunicación inicial.

Nos supostos previstos nas letras a), b) e c) do punto 1), se o traballador ou traballadores resultasen prexudicados pola modificación substancial das condicións, terán dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses, todo iso de conformidade co disposto no número 3º do artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Sen prexuízo da executividade da modificación, o traballador que non optando pola rescisión do seu contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugna-la ante a xurisdicción competente.

B) Modificacións de carácter colectivo.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas ós traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo, ou gozadas por estes en virtude dunha decisión empresarial de efectos colectivos.

A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo, será notificada ó comité de empresa cunha antelación mínima de trinta días, e abrirase un período de consultas de duración non inferior a quince días, coa representación dos traballadores, no que se exporán a causas que motivan a decisión da empresa, os traballadores que resultarán afectados pola modificación e os obxectivos que se pretenden alcanzar con esta.

No período de consultas, ámbalas dúas partes deberán negociar de cara a alcanzar un acordo, e tratarase sobre as causas motivadoras da decisión da empresa e a posibilidade de evitar ou reduci-las seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenua-las súas consecuencias para os traballadores afectados.

As modificacións funcionais e de horario que de conformidade co artigo 41º teñan a consideración de individuais, por non afectar ó número de traballadores mínimo que recolle a escala, tramitaranse de conformidade co disposto nesta letra, sen prexuízo do mutuo acordo que poida alcanzarse cos traballadores afectados.

O acordo coa representación legal dos traballadores, entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados de impugna-la decisión ante a xurisdicción competente.

C) Modificacións nas quendas de traballo.

Ámbalas dúas partes conveñen na necesidade de establecer un sistema que permita unha adaptación flexible ós requirimentos productivos e ós derivados das innovacións tecnolóxicas que se poidan implantar na empresa, tendo en conta, así mesmo, os prexuízos económicos que se poidan derivar para os traballadores pola modificación do seu réxime de traballo.

Con fundamento no principio anteriormente exposto, e sen prexuízo da apertura de período de consultas co comité de empresa, nas condicións reguladas para as modificacións carácter colectivo, no que a empresa informará e analizaranse as causas que motivan a modificación e os traballadores que resulten afectados, subscribirase unha acta de acordo, na que se faga constalos extremos salientados, e os termos en que terá efectos, sempre que se garantan as compensacións que se detallan a continuación.

1) Cambio de réxime de quenda de carácter definitivo.

Naqueles supostos en que a modificación de condicións proposta, supoña un cambio no réxime de quenda no que o traballador viña prestando servizos, que implique unha mingua na súa retribución, por diferenza entre as contías dos complementos que se van percibir, a empresa garantirá unha indemnización pola diferenza de haberes, de conformidade co que se establece nos parágrafos seguintes.

Esta compensación aboarase unicamente a aqueles traballadores fixos en plantel, e en función do tempo en que viñeran prestando servizos no réxime correspondente que ten asignada unha retribución superior, aplicando a escala seguinte referida a diferenzas retributivas:

-Catro ou máis anos: 24 meses.

-Máis de tres anos: 12 meses.

-Máis dun ano ininterrompido ou 14 meses en dous anos: 6 meses.

Esta indemnización, que non terá carácter salarial, aboarase en dous prazos no primeiro suposto. O primeiro deles, por importe dunha anualidade, no mes en que se produza o cambio de réxime de quenda, e o segundo unha vez transcorrido un ano natural. Nos dous supostos restantes, a indemnización aboarase dunha soa vez no mes en que se produza a modificación.

2) Modificación réxime de quenda por necesidades productivas.

No suposto de que a medida proposta, non haxa de producir efectos con carácter indefinido, e veña motivada por situacións circunstanciais do mercado, que afecte a unha sección ou grupo de traballadores, poderase modifica-lo réxime correspondente, logo da apertura dun período de consultas de sete días co comité de empresa, e sen prexuízo da executividade da decisión da empresa, para permitir unha rápida adaptación da produción á demanda do mercado.

Ó igual que no número anterior, se como consecuencia deste, se producise unha mingua na retribución, manterase o aboamento dos complementos que se viñan percibindo durante o período no que se prolongue a situación, co máximo dunha anualidade, tempo límite no que a empresa se compromete a comunicar, ós afectados e ó comité de empresa, se se volve á quenda orixinaria ou se consolida o novo réxime de quenda.

No suposto en que a situación se consolide, e polo tanto a modificación do réxime correspondente haxa de ter carácter definitivo, rexerase polo disposto no número anterior, entendéndose percibidas a conta da indemnización que corresponda, un máximo de seis mensualidades de complementos, percibidas desde que se produciu a modificación da quenda de traballo.

As condicións para cobra-la indemnización han de cumprirse á data en que se produce a modificación inicial do réxime correspondente.

3) No caso de que o cambio de réxime de quendas implique unha retribución superior, por aplicación dos complementos correspondentes, non haberá lugar a indemnización ou compensación.

A consolidación no novo réxime de quenda producirase unha vez transcorrido un ano ininterrompido ou catorce meses en dúas anualidades consecutivas.

No suposto de que se volva ó réxime de quenda orixinario sen consolida-lo novo réxime de quenda, aplicaranse os complementos que correspondan á quenda orixinaria, sen que os traballadores teñan dereito a indemnización.

Sección terceira

Mobilidade xeográfica

Artigo 53º.-Mobilidade xeográfica.

A empresa por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción poderá proceder ó traslado de traballadores a un centro de traballo distinto da mesma empresa, de conformidade co establecido no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

A) Nos suposto de traslados de carácter individual, segundo a lexislación vixente, a decisión e os seus motivos, deberán ser comunicados ós afectados e ó comité de empresa con polo menos trinta días de antelación á efectividade do traslado.

No devandito período abrirase un período de consultas e negociación coa representación dos traballadores, co obxecto de analiza-las causas a que responde a medida, e atenuar no posible o seu alcance, de acordo coas circunstancias que concorran en cada un dos traballadores, sen prexuízo da efectividade do traslado.

B) No suposto de que a decisión de traslado, tivese carácter colectivo, de conformidade co Estatuto, abrirase un período de consultas por un período non inferior a sesenta días, no que ámbalas dúas partes deberán negocia-las condicións do traslado co obxectivo de alcanzar un acordo, no que se establecerán as condicións e o prazo da súa efectividade.

Unha vez finalizado o devandito prazo, se non se alcanzase un acordo, a empresa notificará á representación dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión, que se levará para os efectos de conformidade co regulado no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

Tanto nos supostos de traslado de carácter individual como nos de carácter colectivo, a empresa garante unha compensación por traslado, que comprenderá o custo a que ascenda da mudanza, e o aboamento dos gastos de viaxe do traballador e dos familiares ó seu cargo, que incluírán os billetes de desprazamento, ou quilometraxe e a manutención e aloxamento necesarios para efectua-la viaxe. En todo caso, procederáse ós pagamentos logo da presentación das facturas correspondentes.

O traballador ou traballadores afectados, aínda no suposto de que exista un acordo entre a

empresa e a representación dos traballadores, poderá optar entre acepta-lo traslado, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días por ano de traballo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

2) Desprazamento temporais.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas, ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores, debendo aboar ademais dos salarios, os gastos de viaxe e manutención, e, se é o caso, aloxamento, todo iso de conformidade co disposto no Estatuto dos traballadores.

A empresa informará previamente ó comité de empresa das condicións do desprazamento e dos seus motivos, co fin de que poida efectuar as consideracións oportunas, ou propoñe-la designación daquelas persoas ás que debería afecta-la medida, sen prexuízo da efectividade da decisión da empresa.

A data da efectividade do traslado deberá notificarse cun antelación mínima de 15 días.

Capítulo VII

Da representación colectiva dos traballadores

Sección primeira

Dos comités de empresa

Artigo 54º.-Comités de empresa e delegados de persoal.

O comité de empresa e os delegados de persoal terán dereito a recibir a información, emitir informes e exercer-lo labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozarán das garantías en materias disciplinarias, de non discriminación, exercicio da liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

Artigo 55º.-Información.

Cando se produzan decisións da empresa que haxan de afectar substancialmente á organización do traballo e necesiten a aprobación da autoridade laboral, a empresa informará previamente ós comités de empresa, con vinte días de antelación.

-Copia básica dos contratos.

A dirección da empresa entregará, nun prazo máximo de sete días, ó comité de empresa e á sección sindical a que pertenza o traballador, unha copia íntegra de tódolos contratos de traballo celebrados por escrito, así como das modificacións ou prórrogas destes.

Así mesmo, a empresa informará no prazo máximo de tres días ó comité de empresa e á sección sindical á que pertenza o traballador, dos contratos non celebrados por escrito, notificando tódolos datos relativos ás súas condicións laborais, coa soa excepción dos referidos á súa intimidade persoal.

Artigo 56º.-Eleccións sindicais.

Os traballadores que teñan dezaoto anos cumpridos e unha antigüidade mínima de catro meses na empresa, sempre que superaran o período de proba, serán elixibles nas eleccións a representantes dos traballadores, tal e como se prevé na sección segunda, artigo 69 e seguintes do Estatuto dos traballadores.

Artigo 57º.-Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá dun crédito de corenta horas mensuais retribuídas, para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse as horas dos distintos membros do comité de empresa, nun ou en varios dos seus compoñentes, sen supera-lo máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

Artigo 58º.-Dereito de reunión.

1. Os traballadores dunha empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea, que poderá ser convocada polos delegados de persoal, comité de empresa ou centro de traballo ou por un número de traballadores non inferior ó 33 por 100 dos cadros de persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal, mancomunadamente, que serán responsables do seu normal desenvolvemento, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa. Só poderán tratarse nela os asuntos que previamente consten incluídos na orde do día.
2. A presidencia da asemblea comunicará á dirección da empresa a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con esta as medidas necesarias para evitar perturbacións na actividade laboral normal. Cando por calquera circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteracións no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que haxan de celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.
3. As asembleas celebraranse fóra das horas de traballo. A celebración da asemblea porá en coñecemento da dirección da empresa cunha antelación mínima de corenta e oito horas, indicando a orde do día, persoas que ocuparán a presidencia e duración previsible.

Sección segunda Da acción sindical

Artigo 59º.-Delegados sindicais.

A representación do sindicato na empresa ostentará un delegado, nos termos previstos na Lei orgánica 11/1985, de liberdade sindical.

O sindicato que alegue posuír dereito a acharse representado mediante titularidade persoal na empresa, deberá acreditarlo ante esta en forma fidedigna, recoñecendo esta, de seguido, ó citado delegado a súa condición de representante do sindicato para tódolos efectos.

Os delegados sindicais terán as competencias, garantías e funcións recoñecidas nas leis ou normas que as desenvolvan.

2. O delegado sindical deberá se-lo traballador que se designará de acordo cos estatutos do sindicato ou central a quen representa e terá as seguintes funcións:

Recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e sen perturba-la actividade normal da empresa.

Representar e defende-los intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados a este, no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou central sindical e a dirección da empresa.

Asistir ás reunións do comité de empresa do centro de traballo e comité de seguridade e saúde con voz e sen voto.

Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña á disposición do comité de empresa, respectándose as mesmas garantías que ós membros do comité de empresa, e estando obrigado a gardar sigilo profesional en todas aquelas materias que legalmente proceda.

Ser informado e oído pola dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten, en xeral, ós traballadores do seu centro de traballo, e particularmente ós afiliados ó seu sindicato que traballen no devandito centro.

O delegado sindical cinguirá as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle son propias, axustando, en calquera caso, a súa conducta á normativa vixente.

3. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local axeitado, en que poidan desenvolve-las súas actividades de conformidade co establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.

Participación nas negociacións dos convenios colectivos: ós delegados sindicais que participen nas comisións negociadoras dos convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo, seranlles concedidos permisos retribuídos pola empresa co fin de facilitarlle -lo seu labor como negociadores e durante o transcurso da negociación, sempre que a empresa estea afectada polo convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fóra das horas de traballo e sen perturba-la actividade normal da empresa, cos traballadores desta afiliados ó seu sindicato.

Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios previstos para tal efecto, que puidesen interesar ós afiliados ó sindicato e ós traballadores do centro.

Os delegados sindicais, sempre que non formen parte do comité de empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas, en iguais termos e contido que os considerados neste convenio para o comité de empresa.

Artigo 60º.-Cota sindical.

Nos centros de traballo, a solicitude formulada por escrito ás empresas por cada un dos traballadores afiliados ós sindicatos legalmente constituídos, as empresas descontarán na nómina mensual ós devanditos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

O aboamento da cantidade recadada pola empresa farase efectivo, por meses vencidos, ó sindicato correspondente, mediante transferencia á súa conta bancaria.

A empresa efectuará as devanditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano.

O traballador poderá, en calquera momento, anular por escrito a autorización concedida.

Artigo 61º.-Excedencias sindicais.

O persoal con antigüidade de catro meses que exerza ou sexa chamado a exercer un cargo sindical nos órganos de goberno comarcais, provinciais, autonómicos ou nacionais dunha central sindical terá dereito a unha excedencia forzosa polo tempo que dure o cargo que a determina.

Para acceder-lo traballador á devandita excedencia, deberá xuntar coa comunicación escrita á empresa o certificado da central sindical correspondente no que conste o nomeamento do cargo sindical de goberno para o que fose elixido.

O traballador excedente forzoso ten a obriga de comunicar á empresa, nun prazo non superior ó mes, a desaparición das circunstancias que motivaron a súa excedencia; caso de non a efectuar no devandito prazo perderá o dereito ó reingreso.

O reingreso será automático e obrigatorio e o traballador terá dereito a ocupar unha praza do mesmo grupo ou nivel, lugar e posto de traballo que ostentase antes de producirse a excedencia forzosa.

O tempo de excedencia computará como tempo o servizo da empresa.

Capítulo VIII

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 62º.-Comité de seguridade e saúde.

1. En cada centro de traballo que conte con 50 ou máis traballadores, constituirase un comité de seguridade e saúde de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

O comité estará formado polos delegados de prevención, e por representantes designados pola empresa, en igual número, sen prexuízo da participación neste, con voz pero sen voto, daquelas persoas que conten cunha especial cualificación ou información respecto a esta materia.

Artigo 63º.-Delegados de prevención.

Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores en materia de prevención de riscos no traballo.

De conformidade coa habilitación legal establecida no artigo 35.4º da Lei de prevención de riscos laborais en favor da negociación colectiva, páctase expresamente que o comité de empresa poderá designar como delegados da prevención traballadores que non teñan a condición de membros do comité de empresa.

Aqueles delegados de prevención que non pertencen ó comité de empresa poderán dispoñer do crédito de horas mensuais retribuídas que corresponde ó devandito comité para o desenvolvemento da súa actividade de prevención, logo da súa notificación por escrito á dirección da empresa, como se se tratase dun permiso de carácter sindical.

Con carácter previo ó inicio da súa actividade, o comité de empresa deberá notificar á empresa,

as horas de crédito retribuído que son obxecto de cesión ós delegados de prevención así como, se é o caso, a imputación ó crédito horario de cada unha das formacións sindicais que compoñen o comité.

Artigo 64º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal de catro pezas de roupa de traballo ó ano, fundas ou batas, segundo o caso, con obriga de usalas e con duración conxunta dun ano. A súa entrega efectuarase por partes, dúas pezas de roupa no mes de maio, e os outras dous en mes de outubro. As pezas que se entreguen no mes de maio serán adecuadas ó clima de verán.

Material de seguridade.

O comité de seguridade e saúde determinará na empresa as pezas de seguridade necesarias para cada posto con obriga do seu uso. Tamén determinará a súa renovación.

Artigo 65º.-Período de xestación e lactación.

1. A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o seu embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distinta ó habitual cando as condicións do seu posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto e a prescrición do especialista que atende o seu embarazo así o aconsella, polo que a traballadora directamente, ou ben a través do comité de seguridade e saúde, ou o comité de empresa, solicitará á empresa o cambio de posto, e/ou quenda de traballo.

Este cambio de posto non suporá modificación na súa categoría profesional, nin mingua nos seus dereitos económicos. Unha vez finalizada a causa que motivou o cambio de posto procederase á súa reincorporación ó seu destino orixinal.

Ante a imposibilidade de cambio de posto de traballo e/ou quenda de traballo, a traballadora pasará á situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo, considerada no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ó seu posto anterior ou outro compatible co seu estado.

2. O disposto no número anterior tamén será de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo, e así o certificase o médico que asista facultativamente a traballadora.

3. A traballadora embarazada, terá dereito a permisos retribuídos para preparación ó parto, e igualmente terá dereito a elixir a data das súas vacacións regulamentarias.

Capítulo IX

Sección primeira

Da formación

Artigo 66º.-Formación na empresa.

A maior cualificación do persoal é un obxectivo compartido pola empresa e a representación dos traballadores, que redunde tanto en beneficio dos traballadores, coma a prol da flexibilidade e a polivalencia no seo da empresa.

Para tal efecto, promoverase a mellora no nivel formativo dos traballadores, que permita a adaptación progresiva ós requirimentos da prestacións do traballo en cada momento, mediante a formación interna e externa.

A formación interna poderá ser impartida con persoal e medios propios, ou mediante a contratación de persoal especializado para levarse a cabo na empresa e terá carácter obrigatorio e retribuído durante a xornada laboral.

A formación fóra de horas de traballo terá carácter voluntario e non retribuído.

Cando a formación sexa externa, a contratación e aboamento do curso será a cargo da empresa, percibindo o traballador a súa retribución como xornadas efectivamente traballadas, así como o importe dos gastos a que deba facer fronte para a asistencia, logo da súa xustificación.

Artigo 67º.-Plans para a formación continua na empresa.

1. Ámbalas dúas partes estudarán a presentación de plans de formación de empresa, para a

formación continua de traballadores, de conformidade co disposto no III Acordo tripartito de formación continua do 19 de decembro de 2000, co obxectivo de que afecte a colectivos amplos de traballadores, ou seccións en que se prevexan cambios tecnolóxicos, como paso previo para a súa adaptación ós novos requirimentos de cualificación que se demanden.

2. Na elaboración de actividades formativas, teranse en conta os seguintes criterios:

Daráselles prioridade ás actividades en función das necesidades concretas da empresa, e con carácter xeral sinálanse as seguintes:

Incorporación de novas tecnoloxías e adaptación a especificacións e normativa vixente, implantación de sistemas de calidade na empresa, atención do medio, reconversión profesional e mellora da seguridade e saúde no traballo.

A orientación a cara ós colectivos afectados outorgará preferencia cara ás necesidades de reconversión e reciclaxe profesional, así como á formación especializada e novas tecnoloxías.

3. Tódolos plans de formación deberán especificar como contido mínimo, os seguintes:

a) Obxectivos e contidos das accións formativas que se van desenvolver.

b) Colectivo afectado por categorías e número de participantes.

c) Calendario de execución e lugares de impartición.

d) Instrumentos de avaliación previstos.

e) Custo estimado das accións formativas.

4. A aprobación dos plans formativos cos contidos mínimos determinados no número anterior someterase a información da representación legal dos traballadores, órgano que deberá emitilo seu informe no prazo de dez días a partir da recepción da documentación.

Sección segunda

Permisos para a formación

Artigo 68º.-Permisos para asistencia a cursos de formación.

1. Todo traballador que curse estudos de formación ou de perfeccionamento relacionados coa súa cualificación profesional, terá dereito á concesión dun permiso non retribuído con reserva de posto de traballo, polo tempo de duración do curso.

O devandito período de permiso non retribuído non computará para os efectos do desfrute e remuneración correspondentes a vacacións e pagas extraordinarias.

A solicitude de permiso, deberá presentarse coa antelación mínima de vinte días antes do inicio, para que a empresa poida suplir a súa ausencia ó traballo, e a data que estima para a súa reincorporación.

Nos demais supostos, cando se poida compatibiliza-la asistencia ós cursos, co traballo habitual, o traballador poderá solicita-la adaptación da xornada de traballo ou a elección correspondente de traballo, sempre e cando as necesidades da sección de que se trate o permitan.

No suposto de que non fose posible tal modificación, o traballador poderá solicita-lo permiso a que fai referencia o parágrafo primeiro.

2. Tempos empregados en formación continua.

a) Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais, que estean relacionadas coa súa actividade ou profesión, o 50% das horas que precise na acción formativa serán a cargo da empresa, e non suporá en ningún caso máis de 20 horas anuais por traballador, podendo distribuírse nunha ou en varias accións formativas.

A empresa poderá denega-la asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución motivada, por razóns técnicas, organizativas ou de produción.

O traballador solicitante deberá supera-lo período de proba e ter, en todo caso, unha antigüidade mínima na empresa dun mes.

Durante as horas formativas a cargo da empresa o traballador terá dereito ó salario que lle correspondería coma se estivese a traballar en hora ordinaria.

O traballador deberá de acreditar ante a empresa a asistencia á correspondente acción formativa.

b) Así mesmo, o traballador poderá solicita-los permisos individuais de formación de conformidade co disposto no III Acordo nacional de formación continua.

Capítulo X

Das melloras sociais

Sección primeira

Enfermidade e accidente

Artigo 69º.-Enfermidade e accidente.

1. A partir dun mes ininterrompido de situación de incapacidade transitoria (IT), o traballador percibirá con cargo á empresa, un complemento que, sumado á prestación do INSS, complete o 100 por 100 dos seus salarios reais, podendo requirirse certificación médica e o visto e prace en sección conxunta, do comité de empresa e a dirección, tomando como base o mes anteriormente traballado con exclusión soamente de horas extras.
2. Cando a IT sexa debida a accidente laboral ou enfermidade profesional ou de risco durante o embarazo este complemento percibirao desde o primeiro día.
3. Nos supostos de que a incapacidade transitoria motivase hospitalización, o traballador terá dereito á percepción do devandito complemento a partir do primeiro día de situación de IT.

Artigo 70º.-Póliza de accidentes.

A empresa, para os anos 2000-2004, garante a contratación dunha póliza colectiva de accidentes, nas condicións e coas coberturas que se recollen na póliza nº 5.892-A subscrita coa compañía de seguros Le Mans Seguros España, S.A., aprobada de común acordo co comité de empresa.

A cobertura de accidente laboral incrementa os capitais asegurados ata a cantidades que se detallan a continuación, desde a sinatura do presente convenio e ata o termo da súa vixencia.

-Ano 2001: 4.150.000 pesetas/24.942,00 €

-Ano 2002: 4.250.000 pesetas/25.543,01 €

-Ano 2003: 4.350.000 pesetas/26.144,03 €

-Ano 2004: 4.450.000 pesetas/26.745,04 €

O comité de empresa xestionará a póliza de seguros coas mesmas condicións de risco actuais.

Da devandita xestión o comité informará a empresa, co fin de que esta poida acepta-las correspondentes primas ou facilitalo ó comité unha licitación mellor.

Sección segunda

Diminucións funcionais

Artigo 71º.-Persoal con capacidade diminuída.

1. A empresa queda obrigada a recolocar-lo persoal con capacidade diminuída, como consecuencia de accidente laboral ou enfermidade profesional, sempre que non alcanzasen un grao de invalidez permanente total ou absoluta. En caso de enfermidade profesional sempre que o traballador teña unha antigüidade na empresa de máis de 6 anos.

Se o novo posto é de categoría superior rexeránlle as condicións económicas do devandito posto. Se fose inferior, continuará percibindo as retribucións anteriores. Esta situación será determinada conxuntamente pola dirección e o comité de empresa.

2. A empresa garante a contratación dunha póliza de seguro, actualmente contratada coa compañía sudamericana Le Mans, S.A. póliza 5788-A, que garanta, en caso de declaración en sentenza ou pola comisión de avaliación correspondente dunha invalidez permanente total para a profesión habitual derivada de accidente laboral, unha compensación económica que cubra de por vida, a porcentaxe necesaria ata completa-lo 100% da base reguladora recoñecida pola Seguridade Social.

3. No suposto de que a empresa ofrecese ó traballador a posibilidade de continuar na prestación dos seus servizos na empresa, e o traballador accidentado optase pola continuación da súa relación laboral, iso implicará a renuncia ó cobramento da compensación considerada no presente artigo.

Non obstante, o traballador que opte por continuar na empresa, disporá dun prazo adicional dun ano, como período de adaptación á súa nova situación laboral. Durante este período o traballador poderá exercer-la súa opción ó cobramento da póliza complementaria.

Sección terceira Xubilación

Artigo 72º.-Xubilación.

Establécese un premio de xubilación ós 65 anos para o persoal que leve como mínimo 7 anos na empresa, consistente nunha mensuralidade de salario base, complemento ad personam, complemento de especialidade e a súa antigüidade consolidada.

Así mesmo, e para o persoal que se xubile voluntariamente, establécense as seguintes cantidades:

-Ós 60 anos: 225 días de salario real.

-Ós 61 anos: 170 días de salario real.

-Ós 62 anos: 135 días de salario real.

-Ós 63 anos: 110 días de salario real.

-Ós 64 anos: 90 días de salario real.

Estas cantidades aboaranse con independencia das liquidacións correspondentes, mantendo o seu valor económico durante toda a vixencia do convenio.

Artigo 73º.-Xubilación parcial.

Ámbalas dúas partes comparten o obxectivo de promover e fomentar unha transición gradual cara á xubilación dos traballadores de Finsa e a progresiva incorporación de persoal á empresa, dando a oportunidade de exercer esta posibilidade ós traballadores que cumpran os requisitos para acceder á devandita situación.

Para iso, de conformidade co disposto no artigo 12 do Estatuto dos traballadores (R.D.L.

1/1995, do 24 de marzo), nos supostos en que un traballador, de común acordo coa empresa, decida reduci-la súa xornada de traballo e o salario entre un 30 e un 77 por cento, sempre que reúna as condicións para ter dereito á prestación de xubilación agás a idade, que haberá de ser inferior como máximo en cinco anos á esixida, a empresa concertará un contrato simultáneo cun traballador desempregado que cubra, cando menos, a xornada deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente.

Nestes supostos, poderanse alcanzar acordos sobre acumulación de xornadas pendentes de realizar durante o período en que se prolongue a situación de xubilación parcial, co fin de adaptarse ás peculiaridades do sistema de traballo na fábrica.

Como queira que na situación de xubilación parcial non se producen prexuízos económicos na prestación de xubilación, non haberá lugar ás compensacións económicas establecidas en convenio para a xubilación anticipada total, á que son de aplicación os coeficientes reductores por idade.

Sección cuarta Cadros de persoal

Artigo 74º.-Persoal en plantel.

A empresa garante que como consecuencia da aplicación das diversas xornadas recoñecidas neste convenio, non se producirán reducións nos actuais cadros de persoal.

Capítulo XI

Incrementos salariais e cláusula de revisión

Artigo 75º.-Cláusula de aumento e revisión salarial.

Os incrementos salariais aplicaranse do modo seguinte:

Ano 2000: garátese un incremento económico sobre tódolos conceptos económicos do convenio, a excepción da antigüidade consolidada e os novos complementos de xornada a quenda, igual ó Índice de Prezos ó Consumo acumulado do devandito ano máis 0,75 puntos (IPC real+0,75).

A antigüidade consolidada permanecerá conxelada segundo o pactado no acordo de

compensación de antigüidade e os novos complementos de convenio teñen un réxime propio de incremento.

Adicionalmente, incrementaranse os valores de salario base de tódalas categorías no importe da compensación de antigüidade correspondente ó quinto e último ano de compensación pactado, que ascende a 18.192 pesetas.

Año 2001: para o segundo ano de vixencia garántese un incremento sobre os conceptos económicos do convenio do IPC real do ano 2001 incrementado en 0,75 puntos, aplicable sobre tódolos conceptos de convenio a excepción da antigüidade consolidada, e os novos complementos de xornada a quenda que se incrementarán no IPC real de cada anualidade de convenio.

Inicialmente aplicarase un incremento económico do IPC previsto na Lei de orzamentos xerais do Estado, sumado en 0,75 puntos, sobre as táboas salariais vixentes a 31-12-2000 (IPC previsto+0,75).

No suposto de que o IPC real a 31-12-2001 resulte superior ó inicialmente estimado, procederase a efectuar unha regularización de modo que se garanta, en todo caso, un incremento retributivo igual ó IPC real do ano 2001 máis 0,75 puntos.

No caso de que o IPC acumulado a 31-12-2001 resulte inferior ó inicialmente aplicado, a diferenza entenderase percibida a conta do incremento económico do ano seguinte.

Año 2002: para o terceiro ano de vixencia garántese un incremento sobre os conceptos económicos do convenio do IPC real do ano máis 0,75 puntos aplicado en idénticas condicións que para o ano 2001.

Año 2003: para o cuarto ano de vixencia garántese un incremento sobre os conceptos económicos do convenio do IPC real do ano máis 0,5 puntos aplicado en idénticas condicións que para o ano 2002.

Año 2004: para o quinto ano de vixencia garántese un incremento sobre os conceptos económicos do convenio do IPC real do ano máis 0,5 puntos aplicado en idénticas condicións que para o ano 2003.

Se ó finaliza-la vixencia do convenio, a inflación prevista do ano 2004 fose inferior á inicialmente prevista e aplicada, o diferencial estimarase a conta do incremento da anualidade seguinte de convenio.

Artigo 76º.-Plan de xubilación.

No ano 1998 acordouse a constitución dun plan de xubilación, levado a cabo a través dun contrato colectivo de seguro sobre a vida, que se nutrirá a partir do ano 2001 das achegas seguintes:

A) A empresa realizará unha achega do 1,5% do importe dos salarios base e a garantía ad personam dos traballadores que cumpran as condicións de pertenza ó plan acordadas nos estatutos do plan de previsión.

Desta porcentaxe, o 1,25% será de aplicación proporcional, é dicir, aplicable sobre o salario base asignado á súa categoría profesional e o ad personam que, se é o caso, veña percibindo. O 0,25% restante distribuirase linealmente entre os traballadores que integren o plan de xubilación á data de remuneración.

B) Así mesmo, os traballadores achegarán ó dito plan, con carácter obrigatorio, os incrementos económicos do complemento de locomoción dos convenios sucesivos.

Para realiza-la devandita achega partirase dun valor medio de complemento de locomoción igual para tódolos traballadores de Finsa que para o ano 1995, tomada como ano base, ascendía a 8.393 pesetas (50,44 €).

No ano 2001 o importe actualizado do complemento medio de locomoción ascende a 10.263 pesetas, (61,68 €) que unha vez aplicada a fórmula que se detalla a continuación, supón unha achega de 1.714 pesetas (10,30 €) rateada en doce meses.

$(\text{Valor ano actual} - \text{Valor ano base}) \times 12 = \text{achega mensual}$

12

Para os traballadores con data de antigüidade inferior a tres anos na empresa, calcularase a

achega mensual que constitúe o incremento económico do complemento de locomoción e imputarase a cada traballador.

Cando o traballador cumpra os tres anos de servicios ininterrompidos na empresa, a achega acumulada durante este período achegaráselle ó fondo de xubilación.

No caso de que se produza a extinción da súa relación laboral antes dos tres anos, percibirá en efectivo a contía imputada que será incluída en liquidación da súa baixa na empresa.

C) Compensación economato.

Ámbalas dúas partes acordan a supresión do servizo de economato nas fábricas de Padrón e Santiago de Compostela con data 1 de febreiro de 2001.

Como compensación pola supresión do servizo, ámbalas dúas partes acordan converte-lo custo de mantemento dos economatos nunha achega adicional ó plan de xubilación da empresa dun 0,6% nas condicións seguintes:

A achega da empresa ó plan de xubilación pasará a ser a partir do 1 de febreiro de 2001, do 2,1% do salario base e ad personam de cada traballador que integre o plan de xubilación.

Da devandita porcentaxe, o 1,4% será proporcional e o 0,7% lineal, que se calcularán nos termos e condicións pactados nos estatutos do plan de xubilación de Finsa.

D) Así mesmo, os traballadores poderán achegar voluntariamente as cantidades que desexen, de conformidade co disposto no artigo 15 dos estatutos do plan, podendo para iso autoriza-la empresa a practica-lo desconto na nómina. A partir do ano 2002, a achega deberá ser múltiple de 6 cun mínimo de 18 euros de achega mensual equivalente a 2.995 pesetas.

Igualmente, poderán realizar achega periódicas ou extraordinarias mediante domiciliación bancaria, nos termos recollidos nos estatutos do plan de xubilación.

Artigo 77º.-Aplicación da revisión salarial.

As condicións económicas fixadas neste convenio comezarán a figurar na nómina do mes de xaneiro de 2001. Os atrasos devengados por cada traballador aboaranse en nómina independente no mes seguinte á sinatura do presente convenio.

Artigo 78º.-Complemento ad personam.

Os complementos ad personam serán incrementados e, se é o caso, regularizados, na contía que corresponda segundo o disposto no artigo 75º.

Disposicións adicionais

Primeira.-Aqueles traballadores que veñen percibindo contías en concepto de complemento de locomoción superiores ás determinadas nas táboas de convenio, a partir de 1 de xaneiro de 2002, percibirán o exceso sobre estas en concepto de complemento ad personam consolidado, conforme a fórmula seguinte:

$(\text{Importe individual} - \text{Importe de táboas}) \times 11$
14,5

Segunda.-Ámbalas dúas partes acordan incorporar ós estatutos do plan de xubilación as modificacións pactadas no presente convenio, polo que se instará a comisión de seguimento e control do plan de previsión para que subscriba a acta correspondente co fin de que os estatutos reflectan os acordos pactados na negociación colectiva.

Disposicións transitorias

Primeira.-Co fin de pasar de forma progresiva do actual cómputo de xornada continuada de sete horas e media de traballo efectivo, con media hora de descanso, ó novo cómputo de traballo efectivo de sete horas e corenta e cinco minutos, con quince minutos de descanso, ámbalas dúas partes acordan o seguinte calendario de implantación:

-No ano 2001 continuarase co cómputo diario de sete horas e trinta minutos, con media hora de descanso en cada xornada.

- No ano 2002 traballaranse sete horas e trinta e cinco minutos de xornada efectiva, con vintecinco minutos de descanso.
- No ano 2003 traballaranse sete horas e corenta minutos de xornada efectiva, con vinte minutos de descanso.
- No ano 2004 traballaranse sete horas e corenta e cinco minutos de xornada efectiva, con quince minutos de descanso.

Segunda.-Na mesma medida en que se vaia reducindo o exceso de xornada, a razón de cinco minutos cada ano, irase incorporando unha terceira parte do complemento de continuidade de produción, co fin de que os traballadores non vexan reducidos os seus actuais ingresos.

Terceira.-A implantación dos novos sistemas de traballo en continuo será progresiva ó longo da vixencia do presente convenio, en función das necesidades e tendo en conta a dificultade na incorporación e formación de novo persoal na empresa.

Cuarta.-Ámbalas dúas partes acordan estudar unha fórmula negociada de substitución dos incentivos á xubilación establecidos no artigo 72º do presente convenio por unha achega ó plan de xubilación, pactando un réxime transitorio que permita ós traballadores que a data 31 de decembro de 2001 teñan cumpridos 58 ou máis anos, poidan mante-lo seu dereito ás compensacións por xubilación anticipada.

En tanto en canto non se alcance o devandito acordo, os incentivos á xubilación anticipada continuarán en vigor nos seus propios termos, asumíndose o compromiso de externalización no prazo regulamentariamente establecido.

Quinta.-Ata o momento en que sexa aprobado a regulación do contrato para a formación no convenio sectorial da madeira, o salario que percibirá o aprendiz será do 80 e o 90 por cento da categoría de axudante, o primeiro e segundo ano respectivamente.

Disposición derradeira

Bilingüismo: para tódolos efectos serán idiomas oficiais o galego e o castelán.

En Santiago de Compostela, 19 de xullo de 2001.

ANEXO I

Táboas salariais ano 2001 – Financiera Maderera, S.A.

Categorías	Salario mes		Salario día		Salario ano	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
-Persoal de fabricación						
Peón	112.405	675,57	3.697	22,22	1.626.680	9.776,54
Peón especialista	113.306	680,98	3.725	22,39	1.639.000	9.850,59
Capataz de peóns	115.586	694,69	3.802	22,85	1.672.880	10.054,21
Axudante	115.586	694,69	3.802	22,85	1.672.880	10.054,21
Oficial segunda	119.275	716,86	3.922	23,57	1.725.680	10.371,55
Oficial primeira	127.198	764,48	4.185	25,15	1.841.400	11.067,04
Xefe de equipo	150.316	903,42	4.944	29,71	2.175.360	13.074,18
Xefe de quenda	153.987	925,48	5.064	30,44	2.228.160	13.391,51
Encargado de sección	157.649	947,49	5.185	31,16	2.281.400	13.711,49
-Persoal mantemento						
Aprendiz	87.612	526,56	2.882	17,32	1.268.080	7.621,31
Oficial de terceira	121.623	730,97	4.000	24,04	1.760.000	10.577,81

Oficial de segunda	130.986	787,24	4.305	25,87	1.894.200	11.384,37
Oficial de primeira	143.177	860,51	4.709	28,30	2.071.960	12.452,73
Xefe de equipo	164.864	990,85	5.423	32,59	2.386.120	14.340,87
Xefe de taller	209.431	1.258,71	6.884	41,37	3.028.960	18.204,42
Xefe de mantemento	232.007	1.394,39	7.629	45,85	3.356.760	20.174,53
-Persoal subalerno						
Dep. econ./pesad./orden.	115.462	693,94	3.796	22,81	1.670.240	10.038,34
Porteiro/vixilante/garda/listeiro/almaceneiro/chofer turismo	120.593	724,78	3.965	23,83	1.744.600	10.485,26
Conductor mecánico	127.879	768,57	4.206	25,28	1.850.640	11.122,57
-Persoal administrativo						
Aspirante	102.495	616,01	3.370	20,25	1.482.800	8.911,81
Auxil./telfon./mecang.	115.347	693,25	3.796	22,81	1.670.240	10.038,34
Oficial de segunda	134.870	810,59	4.433	26,64	1.950.520	11.722,86
Oficial de primeira	148.807	894,35	4.893	29,41	2.152.920	12.939,31
Xefe	166.142	998,53	5.461	32,82	2.402.840	14.441,36
Xefe administrativo	202.029	1.214,22	6.642	39,92	2.922.480	17.564,46
-Persoal técnico						
Analista	115.463	693,95	3.797	22,82	1.670.680	10.040,99
Delineante	134.785	810,07	4.432	26,64	1.950.080	11.720,22
ATS	134.785	810,07	4.432	26,64	1.950.080	11.720,22
Perito	151.906	912,97	4.995	30,02	2.197.800	13.209,04
Técnico proxectista	154.671	929,59	5.081	30,54	2.235.640	13.436,47
Licenciado/enxeñeiro	202.029	1.214,22	6.642	39,92	2.922.480	17.564,46

ANEXO II

Táboas de horas extras ano 2001 – Financiera Maderera, S.A.

Categorías	Horas normais		Horas extras		Horas fest./noct.	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
-Persoal de fabricación						
Peón	858	5,16	1.501	9,02	1.718	10,33
Peón especialista	873	5,25	1.519	9,13	1.735	10,43
Capataz de peóns	877	5,27	1.536	9,23	1.760	10,58
Axudante	877	5,27	1.536	9,23	1.760	10,58
Oficial segunda	920	5,53	1.608	9,66	1.833	11,02
Oficial primeira	978	5,88	1.716	10,31	1.963	11,80
Xefe de equipo	1.135	6,82	1.990	11,96	2.271	13,65
Xefe de quenda	1.165	7	2.039	12,25	2.330	14
Encargado de sección	1.194	7,18	2.089	12,56	2.384	14,33
-Persoal mantemento						
Aprendiz	646	3,88	1.120	6,73	1.283	7,71
Oficial de terceira	921	5,54	1.610	9,68	1.841	11,06
Oficial de segunda	994	5,97	1.740	10,46	1.992	11,97
Oficial de primeira	1.096	6,59	1.923	11,56	2.199	13,22
Xefe de equipo	1.281	7,70	2.238	13,45	2.557	15,37
Xefe de taller	1.609	9,67	2.816	16,92	3.221	19,36
Xefe de mantemento	1.820	10,94	3.182	19,12	3.634	21,84
-Persoal subalerno						
Dep. econ./pesad./orden.	876	5,26	1.533	9,21	1.754	10,54
Porteiro/vixilante/garda/listeiro/almaceneiro/chofer turismo	928	5,58	1.623	9,75	1.857	11,16
Conductor mecánico	1.007	6,05	1.760	10,58	2.011	12,09
-Persoal administrativo						

Aspirante	755	4,54	1.321	7,94	1.512	9,09
Auxil./telfon./mecang.	858	5,16	1.498	9	1.715	10,31
Oficial de segunda	1.015	6,10	1.770	10,64	2.024	12,16
Oficial de primeira	1.128	6,78	1.971	11,85	2.257	13,56
Xefe	1.262	7,58	2.211	13,29	2.534	15,23
Xefe administrativo	1.545	9,29	2.701	16,23	3.091	18,58
-Persoal técnico						
Analista	855	5,14	1.495	8,99	1.706	10,25
Delineante	1.015	6,10	1.770	10,64	2.024	12,16
ATS	0	0	0	0	0	0
Perito	1.143	6,87	2.003	12,04	2.291	13,77
Técnico proxectista	1.170	7,03	2.050	12,32	2.343	14,08
Licenciado/enxeñeiro	1.545	9,29	2.701	16,23	3.091	18,58

ANEXO III

Complementos de locomoción 2001 – Financiera Maderera, S.A.

Categorías	Xornada partida		Dúas quendas		Tres quendas		Catro quendas	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
-Persoal de fabricación								
Peón	6.808	40,92	8.896	53,47	9.166	55,09	9.523	57,23
Peón especialista	6.808	40,92	8.912	53,56	9.184	55,20	9.541	57,34
Capataz de peóns	6.829	41,04	8.976	53,95	9.256	55,63	9.614	57,78
Axudante	6.829	41,04	8.976	53,95	9.256	55,63	9.614	57,78
Oficial segunda	6.851	41,18	9.080	54,57	9.368	56,30	9.726	58,45
Oficial primeira	6.858	41,22	9.207	55,34	9.492	57,05	9.849	59,19
Xefe de equipo	6.989	42	9.787	58,82	10.107	60,74	10.456	62,84
Xefe de quenda	6.991	42,02	9.850	59,20	10.174	61,15	10.531	63,29
Encargado de sección	6.993	42,03	9.915	59,59	10.233	61,50	10.588	63,64
-Persoal mantemento								
Aprendiz	6.675	40,12	8.306	49,92	8.545	51,36	8.902	53,50
Oficial de terceira	6.851	41,18	9.111	54,76	9.392	56,45	9.776	58,75
Oficial de segunda	6.890	41,41	9.327	56,06	9.627	57,86	9.983	60
Oficial de primeira	6.955	41,80	9.619	57,81	9.933	59,70	10.291	61,85
Xefe de equipo	7.033	42,27	10.088	60,63	10.421	62,63	10.777	64,77
Xefe de taller	7.241	43,52	11.118	66,82	11.505	69,15	11.861	71,29
Xefe de mantemento	7.360	44,23	11.656	70,05	12.075	72,57	12.432	74,72
-Persoal subalterno								
Dep. econ./pesad./orden.	6.821	41	8.964	53,87	9.235	55,50	9.590	57,64
Porteiro/vixilante/garda/listeiro/almaceneiro/chofer turismo	6.832	41,06	9.074	54,54	9.356	56,23	9.713	58,38
Conductor mecánico	6.877	41,33	9.260	55,65	9.558	57,44	9.915	59,59
-Persoal administrativo								
Aspirante	6.729	40,44	0	0	0	0	0	0
Auxil./telfon./mecang.	6.818	40,98	0	0	0	0	0	0
Oficial de segunda	6.901	41,48	0	0	0	0	0	0
Oficial de primeira	6.962	41,84	0	0	0	0	0	0
Xefe	7.048	42,36	0	0	0	0	0	0
Xefe administrativo	7.235	43,48	0	0	0	0	0	0

-Persoal técnico								
Analista	6.822	41	0	0	0	0	0	0
Delineante	6.901	41,48	0	0	0	0	0	0
Perito	6.979	41,94	0	0	0	0	0	0
Técnico proxectista	6.980	41,95	0	0	0	0	0	0
Licenciado/enxeñeiro	7.235	43,48	0	0	0	0	0	0

Quen veñan percibindo un complemento de locomoción superior ó que, para a súa categoría, aparece nesta táboa, verá incrementado o exceso sobre a dita táboa nun 4,75%.