

**Convenio colectivo da empresa Industrias del Tablero, S.A. (Intasa).
(Anos 2003-2004)¹**

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

As normas deste convenio regulan a relación laboral entre Industrias del Tablero, S.A. (Intasa) e os traballadores desta comprendidos no ámbito persoal deste convenio (artigo 3º).

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Canto se establece neste convenio será de aplicación no centro de traballo que Intasa ten en San Sadurniño, A Fraga, s/n.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo regula a relación laboral que mantén ou poida manter calquera traballador con Intasa, única excepción feita do persoal de dirección, o cal regula a súa relación laboral coa empresa a través do seu respectivo contrato de traballo e/ou pola normativa que resulte de aplicación en cada caso.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio ten unha duración de dous anos; entrará en vigor o día da súa sinatura, prolongándose ata o 31 de decembro de 2004 inclusive, e retrotraendo os seus efectos económicos ó 1 de xaneiro de 2003 para aqueles traballadores que, na data da sinatura deste convenio, estivesen de alta na empresa e segundo cada caso.

A denuncia para a rescisión do convenio colectivo deberá facerse cunha antelación mínima dun mes desde a data de remate deste ou de calquera das súas prórrogas, contándose este prazo desde a entrada da denuncia no rexistro da delegación provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, consideraranse globalmente, substituíndo a totalidade das aplicables na empresa, calquera que sexa a súa natureza ou a orixe da súa existencia.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

As normas contidas neste convenio son, no seu conxunto, máis beneficiosas para o persoal cás establecidas polas disposicións vixentes. Respectaranse as situacións económicas que, con carácter persoal e no cómputo anual, excedan das fixadas neste convenio.

As disposicións legais que impliquen variación na xornada anual e/ou variación económica nalgúns dos aspectos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se, globalmente consideradas, superan o nivel total deste convenio; no caso contrario, estímanse absorbidas polas melloras pactadas neste.

Artigo 7º.-Organización.

A dirección, a organización e o control da empresa, así como as decisións sobre políticas, sistemas e procedementos, corresponden á dirección de Intasa, sen prexuízo das competencias que ten legalmente a representación dos traballadores e das consultas e acordos que puideran articularse con ela.

Ámbalas partes recoñecen que a organización do traballo ten por obxecto acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade, calidade e servizo baseado na óptima utilización de tódolos recursos. Para este obxectivo enténdese necesaria a colaboración de todo o persoal da empresa.

¹ Publicado no DOG núm. 29, do 11 de febreiro de 2004.

Artigo 8º.-Vacantes.

Os postos vacantes ou de nova creación cubriranse, dando prioridade a igualdade de condicións, con persoal do cadro de persoal que supere as probas establecidas para o obxecto, para os efectos, se é o caso, de promoción profesional dos traballadores. As ditas vacantes, coas súas respectivas bases de concurso, publicaranse no taboleiro de anuncios da empresa e simultaneamente notificadas ó comité de empresa.

A dirección da empresa acordará co traballador de novo ingreso a súa categoría profesional, trala realización das probas de ingreso que aquela considere necesarias para a eficaz contrastación do mercado de traballo e para a determinación da idoneidade e capacidade do candidato.

Artigo 9º.-Forma de contrato.

A admisión de traballadores na empresa realizarase a través do contrato escrito, cando así o esixa a norma legal.

Así mesmo, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación destes e o aviso previo do seu remate, referidos ós contratos temporais, cando a forma legal ou convencional de aplicación así o estableza.

O contrato de traballo formalizarase antes de comeza-la prestación de servizos. Faranse constar no contrato de traballo 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 10º.-Condicións xerais de ingreso.

O ingreso en Intasa poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades contractuais reguladas na Lei do Estatuto dos traballadores, disposicións de desenvolvemento e neste convenio colectivo.

Artigo 11º.-Probas de aptitude.

A empresa, previamente á contratación, poderalles realizar ós candidatos as probas de selección teórico-prácticas e psicotécnicas que considere necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude é o adecuado á categoría profesional e posto de traballo que vaian ocupar.

Artigo 12º.-Contrato fixo do cadro de persoal.

Entenderase como contrato de traballo fixo do cadro de persoal o que se concerte entre Intasa e o traballador para regula-la súa relación laboral por tempo indefinido.

Artigo 13º.-Período de proba.

Salvo pacto en contrario por escrito, todo novo contrato de traballo estará suxeito a período de proba nos seguintes termos.

Persoal técnico titulado superior: seis meses naturais.

Persoal técnico titulado de grao medio, técnico non titulado, así como o persoal de oficio e os auxiliares administrativos: dous meses naturais.

Resto de persoal: vinte días laborables.

A suspensión do contrato de traballo, calquera que sexa a súa causa, interromperá o período de proba.

Transcorrido o período de proba sen que se producise desistencia, o contrato producirá plenos efectos.

Artigo 14º.-Contratos formativos.

A empresa utilizará estas modalidades de contratación de conformidade coa lexislación vixente, 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.

1. Contrato en prácticas.

Este contrato poderá concertarse cos que estivesen en posesión dun título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes que habiliten para o exercicio profesional dentro dos catro anos, ou de seis cando o contrato se concerte cun traballador minusválido, seguintes ó remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

O posto de traballo deberá permiti-la obtención da práctica profesional adecuada ó nivel de estudos cursados.

A dirección da empresa informará o comité de empresa dos contratos formalizados, facilitando copia do contrato de traballo de conformidade coa lexislación vixente.

A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos.

A retribución do traballador contratado en prácticas será do 75% do salario convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

2. Contrato para a formación.

Este contrato terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica do traballador contratado, necesaria para o desempeño dunha profesión, oficio ou posto de traballo cualificado.

Poderase concertar con traballadores que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

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

Este contrato poderase subscribir con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteún anos. Non se aplicará o límite máximo de idade cando o contrato se concerte con desempregados incluídos nalgún dos colectivos sinalados no artigo 11.2º a) do Estatuto dos traballadores.

A duración mínima será de seis meses e a máxima de dous anos.

Este tipo de contratos realizarase a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicarase á formación teórica. Entenderase cumprido o requisito de formación teórica cando o traballador acredite, mediante certificación da Administración pública competente, que realizou un curso de formación pro

fesional ocupacional adecuado ó oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Neste caso, a retribución do traballador incrementarase proporcionalmente ó tempo non dedicado á formación teórica.

A retribución do traballador contratado para a formación será do 85% do salario convenio da categoría máis baixa do grupo profesional ó que corresponde a formación e, en proporción ó tempo de traballo efectivo.

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

Artigo 15º.-Contratos a tempo parcial e de substitución por anticipación da idade de xubilación.

Observarase o establecido pola lexislación vixente, naqueles casos en que a empresa decida facer uso desta modalidade de contratación.

Artigo 16º.-Contratos de duración determinada.

Poderán concertarse contratos de duración determinada nos seguintes supostos.

1. Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados propios da actividade da empresa e nos que a súa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

2. Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixiran, aínda tratándose da actividade normal da empresa. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento no que se produzan as ditas causas.

3. Cando se trate de substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa de substitución.

Artigo 17º.-Contrato para o fomento da contratación indefinida.

O contrato poderá concertarse con traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego e incluídos nalgún dos colectivos determinados pola Lei 12/2001, do 9 de xullo e pola Lei 53/2002, do 30 de decembro.

O contrato concertarase por tempo indefinido e formalizarase por escrito, no modelo oficial.

O réxime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que del se deriven rexeranse, con carácter xeral, polo disposto na lei e neste convenio colectivo.

Artigo 18º.-Garantía de emprego.

A empresa garante que, durante a vixencia deste convenio, non se producirá suspensión ou rescisión de contrato de traballo ningunha, daqueles contratos de traballo indefinidos á data da sinatura deste convenio, por calquera das causas sinaladas nos artigos 51 e 52 c) do R.D.L. 1/1995, do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Non obstante todo o anterior, a representación legal dos traballadores, ante unha situación das recollidas nos precitados artigos 51 e 52 c), comprométese a acordar coa dirección de Intasa unha resolución que, en todo caso, contribúa a garanti-la viabilidade da compañía.

Artigo 19º.-Empresas de traballo temporal.

A empresa poderá utiliza-los servizos das empresas de traballo temporal naqueles supostos recollidos 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 formalización.

A empresa comprométese a que os traballadores postos á súa disposición perciban a retribución total establecida para o posto de traballo que vai desenvolver en Intasa de acordo co establecido neste convenio colectivo.

Esta obriga constará, se é o caso, no contrato de posta á disposición celebrado entre a ETT e Intasa.

Artigo 20º.-Persoal con capacidade física diminuída.

A empresa queda obrigada a destinar a outro posto de traballo distinto que considere idóneo, logo de consulta ó comité de seguridade e saúde, a aquel traballador con capacidade física diminuída,

derivada dunha lesión mutilación ou deformidade permanente non invalidante e como tal recoñecida pola UMVI (R.D. 1300/1995), consecuencia dun accidente laboral ou dunha enfermidade profesional sempre que, neste último caso (enfermidade profesional), o dito traballador teña acreditada en Intasa unha antigüidade de, polo menos, seis anos.

Se no novo posto de traballo, ó traballador lle correspondese unha categoría profesional superior á que posuía anteriormente, esta asignaráselle desde o momento en que ocupe o novo posto.

Se no novo posto, ó traballador lle correspondese unha categoría inferior, este cobrará as retribucións da súa anterior categoría.

Para tódolos efectos anteriores, a dirección de Intasa xa conta coa conformidade do comité de empresa e de tódolos traballadores afectados, se os houbese, para facilitar así a dita adaptación do traballador con capacidade física diminuída ó novo posto de traballo.

Artigo 21º.-Roupa de traballo e elementos de protección individual.

A empresa dotará o persoal de fábrica de catro xogos de pezas de roupa de traballo no momento da súa incorporación a esta. Os anos seguintes, a entrega farase por partes, un xogo de inverno a primeiros de xaneiro e un de verán a primeiros de

xuño. Estas pezas de roupa serán de obrigado uso polo traballador no seu posto de traballo.

Non obstante, a empresa facilitará as pezas de roupa que se soliciten naqueles casos necesarios e perentorios en que, co informe escrito da xefatura correspondente, se xustifique a súa reposición.

O tipo de pezas de roupa de traballo necesario para cada posto de traballo será determinado pola empresa unha vez oído o comité de seguridade e saúde laboral.

Artigo 22º.-Xornada de traballo, os seus tipos e horarios.

A duración da xornada ordinaria de traballo en Intasa é de 1.772 horas anuais de traballo efectivo.

O cadro horario e o calendario laboral fixaranse conxuntamente entre a dirección e o comité de empresa. Para o ano 2005 e ata que se asine o VIII convenio colectivo, o cadro horario e calendario laboral serán os vixentes no exercicio 2004.

A xornada ten as seguintes modalidades.

Xornada partida.

Xornada a quendas.

1. Xornada partida:

Efectuarase de luns a venres a razón de oito horas diarias de traballo efectivo e co seguinte horario.

-Mañá de 8.45 a 13.30 h.

-Tarde de 14.45 a 18.00 h.

A empresa poderá determinar aqueles departamentos ou seccións que, desde o luns máis próximo ó un de xuño e por un período ininterrompido de catorce semanas (incluídas, de se-lo caso, as vacacións) poderán realizar xornada intensiva de seis horas e media diarias de traballo efectivo, co seguinte horario.

-De 8.00 a 14.30 h.

No caso de efectuar xornada intensiva, cada traballador afectado cumprirá diariamente a súa xornada laboral, co seguinte horario.

-Mañá de 8.45 a 13.30 h.

-Tarde de 14.45 a 18.30 h.

Desde o remate da dita xornada intensiva ata cumpri-la xornada anual de 1.772 h. Se, para efectos de recuperación, a prolongación de 18.00 a 18.30 h ata o 31 de decembro do ano en que o traballador realizou xornada intensiva, non alcanzase o tempo total que hai que compensar, tal prolongación de 18.00 a 18.30 h, continuará desde o un de xaneiro do ano seguinte, ata a total compensación do tempo que, de menos, traballou en réxime de xornada intensiva o ano natural anterior. En consecuencia, o tempo de recuperación non se terá en conta para o cómputo da xornada de traballo do ano natural seguinte ó que orixinou tal recuperación, senón para o cómputo da deste último. O descanso de quince minutos preceptivo para a xornada intensiva, non se considera

traballo efectivo, en consecuencia o horario fixado no parágrafo segundo deste punto 1, enténdese ampliado en quince minutos, adiantando a entrada ás sete corenta e cinco para que resulte unha xornada de seis horas e media de traballo efectivo.

Aquel empregado ó que, por pertencer a unha sección, a cal, desenvolva a súa xornada en réxime de xornada partida, non lle fora concedida a xornada intensiva, terá dereito a dous días de permiso retribuído ó ano se, o dito empregado, traballase efectivamente en xornada partida durante todo o período de xornada intensiva. Tamén terá dereito a dous días de permiso retribuído aquel traballador que, pertencendo a calquera dos réximes de quenda, pase a traballar efectivamente en réxime de xornada partida, por orde da empresa, ó longo de todo o período de xornada intensiva fixado no parágrafo quinto deste artigo (as vacacións consideraranse, única e exclusivamente para estes efectos, como se de traballo efectivo se tratase).

Se o período de traballo ó que agora se cambia non abranguese a totalidade do da xornada intensiva, o tempo (dous días) de compensación será proporcional ó tempo efectivo prestado no novo horario (sen ter en conta agora as vacacións como traballo efectivo), a razón de 2/9 de día por cada semana de traballo efectivo en xornada partida.

2. Xornada a quendas.

Esta xornada ten as seguintes variantes, sen prexuízo doutras que, a empresa, puidera establecer, seguindo o procedemento legal correspondente.

2.1. Dúas quendas con dous de persoal 2Q/2P.

A súa xornada será de luns a venres a razón de 7 h e 40 m de traballo efectivo, traballando pola mañá aqueles sábados que fosen necesarios para o cómputo bisemanal de 80 horas de traballo efectivo.

2.2. Dúas quendas con tres de persoal 2Q/3P.

A súa xornada será de 112 horas efectivas por períodos de tres semanas a razón de 8 horas diarias de traballo efectivo, destinándose o resto ata as 120 horas correspondentes á conta da compensación dos 14 festivos anuais legais traballados.

2.3. Tres quendas con tres de persoal 3Q/3P.

A súa xornada será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de luns a venres a razón de 7 h 40 m de traballo efectivo, xunto coa mañá do sábado ata completa-lo cómputo de 120 horas trimestrais de traballo efectivo.

2.4. Tres quendas con nove de persoal 3Q/9P.

Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de seis, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 3-2 (6 días de traballo-3 de descanso, 6 de traballo-2 de descanso e así sucesivamente).

A xornada diaria é de 7 h 40 m de traballo efectivo.

No calendario de 3Q/9P inclúense, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais.

2.5. Tres quendas con cinco de persoal 3Q/5P.

Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 7-2, 7-2, 7-10 (7 traballo-2 descanso, 7 traballo-2 descanso, 7 traballo-10 descanso), destes grupos de 10, traballaranse os días necesarios para acadar as horas anuais de traballo efectivo establecidas no primeiro parágrafo deste artigo e garantindo a optimización do sistema. Non obstante, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3Q/5P.

A xornada diaria é de 7 h 40 m de traballo efectivo.

No calendario de 3Q/5P inclúese, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais, así como tamén inclúese os 30 días de vacacións anuais preceptivas.

2.6. Outras condicións para a xornada a quendas.

Tódolos traballadores en réxime de quenda 2Q/2P, 2Q/3P, 3Q/3P, 3Q/9P e 3Q/5P, desfrutarán de vinte minutos de descanso en cada xornada, non computables dentro da súa respectiva xornada de traballo efectivo, e sen que isto implique trastorno ningún no réxime de fabricación. Cando por motivos de necesidade, non puidesen desfrutar-lo dito período, este será retribuído como exceso de xornada, segundo o III convenio colectivo.

O período de vinte minutos antes mencionado non significa traballo efectivo; este descanso de bocadillo de vinte minutos desfrutarase da seguinte forma.

- Quenda de mañá entre as 9.00 e 11.00 horas.
- Quenda de tarde entre as 17.00 e 19.00 horas.
- Quenda de noite entre as 1.00 e as 3.00 horas.

Aqueles traballadores que, polo seu calendario de quendas, traballen efectivamente na noite do 24 ou 31 de decembro, terán dereito a dous días de permiso retribuído no calendario do ano seguinte. Así mesmo, aqueles traballadores que, polo seu calendario de quendas, traballen efectivamente na mañá do 25 de decembro ou do 1 de xaneiro, terán dereito a un día de permiso retribuído no mesmo calendario. Estes días solicitaranse individualmente de entre os días de disposición de fábrica (X), cunha antelación mínima dun mes.

Artigo 23º.-Vacacións.

As vacacións anuais fíxanse en 30 días naturais para tódolos traballadores.

O sistema 2Q/3P desfrutará, polo menos, 28 días ininterrompidos das ditas vacacións, dentro do período estival que comprende os meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

O sistema 2Q/3P xa inclúe no seu calendario de traballo dous días dos 30 de vacacións anuais preceptivos.

O sistema 3Q/5P xa inclúe no seu calendario de traballo os 30 días de vacacións anuais preceptivas, que se sinalarán, para cada equipo, en tres dos períodos de descanso longo (de 10 días), no calendario de quendas de cada exercicio.

O sistema 3Q/9P desfrutará, polo menos, 21 días ininterrompidos de vacacións no período estival comprendido entre os meses de xuño e agosto, ambos inclusive; non obstante o anterior, a empresa, de acordo co comité de empresa, poderá establecer un período de vacacións estivais, para desfrutar, menor de 21 días. Cando este se produza, os traballadores directamente afectados terán dereito a un día máis de vacacións sobre os 30 anuais fixados ó comezo deste artigo.

Os sistemas 2Q/2P e 3Q/3P garánteselles, alomenos, 21 días de vacacións. Desfrutaranos de forma ininterrompida no período estival que comprende os meses de xuño, xullo, agosto e setembro, salvo aquel equipo da liña de despezamento/recubrimento, que se incorpore ó sistema 2Q/3P da liña de

acabamento durante o período estival de cinco meses. Ó dito equipo de despezo seralle de aplicación o fixado para a liña de acabamento para efectos de vacacións.

Para o resto de seccións o período estival de vacacións comprenderá os meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

En tódolos casos anteriores, a empresa xa conta coa aprobación do comité de empresa para os efectos legais correspondentes. Non obstante o anterior a empresa, por propia iniciativa e, de acordo co comité de empresa, poderá establecer un período de vacacións estivais para desfrutar, menor de 21 días; cando este se produza, os traballadores directamente afectados terán dereito a un día máis de vacacións.

Se, a petición da empresa e por necesidades desta, tivesen que desfrutar tódalas vacacións fora do período estival respectivo, aqueles serán compensados con 4 días naturais máis de vacacións sobre os 30 fixados ó comezo deste artigo.

Naquel caso no que o traballador non puidese iniciar as súas vacacións na data sinalada no calendario, por atoparse en IT sobrevida con anterioridade, aquelas desfrutaranse dentro do que reste de ano natural; de non conta-la parte de ano que reste con suficientes días, desfrutaranse os que quedan ata o 31 de decembro, considerándose, neste último caso cumprido o dereito na súa totalidade e para tódolos efectos. As vacacións desfrutaranse, polo tanto, dentro de cada ano natural.

O calendario de vacacións establecido entre a dirección e o comité de empresa exporase cunha antelación mínima de 2 meses.

Para os sistemas 2Q/2P, 3Q/3P e 3Q/9P, os días de vacacións pendentes de disfrute, se os houber, aproveitaranse no Nadal.

Artigo 24º.-Licencias.

A) Por matrimonio, quince días naturais acumulables a vacacións.

B) Por falecemento de cónxuxe, parella ou fillo, tres días retribuídos ou cinco días retribuídos, se o feito se produciu fóra da Comunidade Autónoma galega e se require face-lo desprazamento para o efecto.

C) Por falecemento de pai, sogro, neto, irmán e avó, dous días retribuídos ou catro se o feito se produciu fóra da Comunidade Autónoma galega e se require face-lo desprazamento para o efecto. Se o causante formase parte da mesma unidade familiar á que pertence o traballador de Intasa, este último terá dereito a outro día retribuído ademais dos dous fixados para o primeiro caso desta letra C.

D) Por falecemento dun cuñado, avó político, nora ou xenro, un día retribuído. Se o causante formase parte da mesma unidade familiar á que pertence o traballador de Intasa, este último terá dereito a un día retribuído máis.

E) No caso de falecemento de tío carnal, un día sen retribuír.

F) No caso de enfermidade grave de cónxuxe, parella, fillo, pai, irmán, sogro, avó e neto, tres días retribuídos, ampliables a cinco se, con tal motivo, se require face-lo desprazamento fora da Comunidade Autónoma galega, e un día máis, sen retribuír, se o solicita o traballador.

G) Por enfermidade grave de nora, xenro, cuñado e avó político, dous días retribuídos, ou catro, se con tal motivo se realiza o desprazamento fóra da Comunidade Autónoma galega e un día máis, sen retribuír, se o solicita o traballador.

H) Por voda de fillo, un día retribuído. Por voda de irmán ou pai, un día sen retribuír.

I) No caso de nacemento de fillo ou adopción, tres días retribuídos, e un máis sen retribuír, se o solicita o traballador.

J) Para asistencia por parte das empregadas a exames prenatais e técnicas de preparación ó parto.

K) Para asistencia a consulta médica previa cita no Sergas, por padecemento do propio traballador de Intasa, o tempo indispensable co seu custo económico por conta do interesado. Cando o traballador requira asistencia médica inmediata, atopándose en horas de traballo, o custo económico do tempo de ausencia tamén será pola súa conta.

L) Para cursar estudos aplicarase o que di o artigo 23 do ET e retribuirase o permiso no caso de

que, a xuízo da dirección da empresa, os estudos que curse o traballador sexan de interese para o desenvolvemento do seu posto de traballo.

M) Por cambio de domicilio, un día laborable retribuído e outro sen retribuír se o solicita o traballador.

N) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Para o desfrute da licencia correspondente será necesario avisar á empresa cunha antelación mínima de sete días laborables nos casos a que fan referencia as letras A), H), J), K) e L) así como naqueles outros previsibles.

Toda licencia deberá constar coa debida xustificación documental, fidedigna e suficiente, que presentará o interesado no prazo dos catro días seguintes ó seu remate.

Toda licencia comezará a partir do feito causante, computándose, polo tanto, a súa duración, en días naturais.

Artigo 25º.-Excedencias.

A) 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, perdéndose este dereito se se fai transcorrido este prazo.

B) Excedencia voluntaria.

1. O traballador con, alomenos, unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Nos supostos en que o traballador estea suxeito a un contrato de duración temporal, a duración máxima da excedencia voluntaria en ningún caso poderá supera-la da duración do contrato. Este dereito só poderá exercelo de novo o mesmo traballador, se é o caso, se transcorridos catro anos desde o remate da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, en que de mutuo acordo poderá reducirse o dito prazo.

O traballador excedente conserva tanto só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producise na empresa, e sempre que o soliciten de maneira que faga fe con, polo menos, un mes de antelación ó termo da exdencia.

2. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia para atenderlo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, todo isto de acordo co disposto pola

Lei do Estatuto dos traballadores no seu artigo 46.3º. Así, o período que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido no precitado artigo 46 do ET, será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

C) Excedencia especial.

Os traballadores terán así mesmo dereito a un período de excedencia non superior en ningún caso a un ano, con dereito a reserva do posto de traballo para atender ó 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. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada no momento de solicitude da excedencia. A inexistencia da causa ou condición xeradora do dereito supón un incumprimento contractual por parte do traballador, incumprimento que é tipificado como falta moi grave.

Dadas as características especiais do presente suposto de excedencia, as partes poderán fixa-las condicións específicas de aplicación desta.

D) Disposición comúns para as excedencias.

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

2. Durante o período de excedencia, o traballador, en ningún caso poderá prestar servicios que supoñan unha concorrencia desleal con Intasa. Se así o fixera, automaticamente perdería o seu dereito de reingreso.

3. En todo o non recollido neste artigo do presente convenio, aplicarase o disposto polo ET no seu artigo 46.

Artigo 26º.-Xubilación.

Establécese un premio de xubilación para o traballador que a leve a cabo ós 65 anos e que teña unha antigüidade, en Intasa, de, como mínimo, sete anos. Este premio consistirá nunha mensualidade do seu salario base nese momento.

Para o persoal que se xubile voluntariamente, establécense as seguintes cantidades.

-Ós 60 anos: 200 días de salario.

-Ós 61 anos: 160 días de salario.

-Ós 62 anos: 120 días de salario.

-Ós 63 anos: 80 días de salario.

-Ós 64 anos: 65 días de salario.

Enténdese por salario, para estes efectos: salario base, pagas extraordinarias e os complementos 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 do artigo 30º que, a teor deste convenio colectivo perciba o traballador no momento en que solicite a baixa por xubilación. As ditas cantidades brutas adicónanse á liquidación que legalmente corresponda en cada caso.

Artigo 27º.-Póliza de seguro.

A empresa garante durante a vixencia deste convenio colectivo unha póliza de seguro colectivo, para tódolos seus traballadores, coas seguintes coberturas.

-6.010 euros por morte natural.

-24.040 euros por morte ou invalidez total derivadas de accidente laboral.

Actualmente estas coberturas encóntranse contratadas con Mapfre, Seguros Generales, mediante pólizas nº 117-01.0424458-0000 e nº 055-0180110016, respectivamente.

No caso de falecemento dun traballador en accidente laboral presntando servicios para Intasa, a dirección desta favorecerá, na medida das súas posibilidades, a contratación dun fillo do finado ou do cónxuxe supérstite.

Artigo 28º.-Plan colectivo de xubilación.

O dito plan nútrese, por unha parte, coa contribución en diñeiro da empresa, equivalente ó 0,8% do salario base de cada traballador, con contrato fixo do cadro de persoal que, fidedignamente, se adherise ó dito plan e, por outra parte, cunha contribución en diñeiro do traballador, equivalente como mínimo, ó 0,8% do seu salario base.

Este plan de xubilación foi subscrito con Sudamérica Vida y Pensiones mediante pólizas nº 8069-PJ e nº 8070-PJ, respectivamente.

Artigo 29º.-Da representación colectiva dos traballadores.

1. Comité de empresa.

O comité de empresa terá dereito a recibi-la información, emitir informes e exerce-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 de liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

2. Eleccións sindicais-candidatos.

Os traballadores que teñan dezaoitto anos cumpridos e unha antigüidade mínima de catro meses na empresa, sempre que teñan superado o período de proba, serán elixibles nas eleccións a representantes dos traballadores tal como se prevé na sección

segunda, artigo 69 e seguintes da Lei do Estatuto dos traballadores.

3. Crédito horario.

O crédito horario dos representantes dos traballadores que fixa o artigo 68 da Lei do Estatuto dos traballadores, será de vinte horas mensuais da súa xornada laboral mensual, e en razón do seu cargo, e para o exercicio da actividade sindical; para tal efecto farase entrega, mensualmente, a dirección de RR.HH. da empresa, do certificado correspondente (do sindicato ou comité de empresa) que acredite tal extremo.

4. Dereito de reunión.

4.1. Os traballadores da empresa teñen dereito a reunirse en asemblea, que poderá convoca-lo comité de empresa ou un número de traballadores non inferior ó 33% do cadro de persoal. A asemblea presidiraa, en todo caso, o comité de empresa, que será responsable 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.

4.2. A presidencia da asemblea comunicaralle 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 se poida reunir simultaneamente todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteracións no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que teñan que realizarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

4.3. As asembleas realizaranse fóra das horas de traballo. A realización da asemblea porase 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.

5. Cota sindical.

Por solicitude formulada por escrito á empresa por cada un dos traballadores afiliados ós sindicatos legalmente constituídos, a empresa descontaralles no recibo mensual de salarios, ós ditos 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.

6. Excedencias sindicais.

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

Para o traballador acceder á dita excedencia, deberá xuntarlle á comunicación escrita á empresa o certificado da central sindical correspondente en que conste o nomeamento do cargo sindical de goberno polo que fose elixido.

O traballador excedente forzoso ten a obriga de lle comunicar á empresa, nun prazo non superior ó mes, a desaparición das circunstancias que motivaron a súa excedencia; no caso de non efectuala no dito 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 desempeñase antes de producirse a excedencia forzosa.

O tempo de excedencia computarase como de permanencia ó servizo da empresa.

Artigo 30º.-Estructura salarial.

A remuneración de cada traballador está constituída pola suma, segundo cada caso, dos seguintes conceptos.

1. Salario base.
2. Gratificacións extraordinarias.
3. Complementos de salario.
 - 3.1. Antigüidade consolidada.
 - 3.2. Complemento de nocturnidade.
 - 3.3. Complemento de quendas.
 - 3.4. Complemento de continuidade.
 - 3.5. Complemento de festividade.
 - 3.6. Complemento de traballo en Nadal.
 - 3.7. Complemento de cumprimento de obxect. de produción.
 - 3.8. Complemento de IT.
4. Horas extraordinarias.
5. Devengos non salariais.
 - 5.1. Gastos de viaxe.
 - 5.2. Quebrando de moeda.

1. Salario base.

É o que, como previsto para cada categoría profesional e para o ano 2000, cun incremento resultado da fórmula $b=IPC \text{ previsto}+1,5$, figura no anexo I deste convenio.

2. Gratificacións extraordinarias.

Todo traballador devengará, segundo a súa categoría profesional, as pagas extraordinarias legais, segundo, e como previsión, consta para 2003 no anexo I deste convenio e como resultado do mesmo incremento do punto 1 anterior.

As ditas pagas percibiranse rateadas en cada unha das doce mensualidades do ano.

3. Complementos de salario.

3.1. Antigüidade consolidada.

Ós traballadores que xa percibían o 31 de decembro de 1996 complemento por antigüidade segundo o III convenio colectivo, foilles calculado o complemento de antigüidade consolidada no IV convenio colectivo.

O dito concepto económico antigüidade consolidada, aboarase mensualmente, segundo corresponde en cada caso, sendo unha cantidade non absorbible, nin compensable, nin actualizable.

En ningún caso, ningún novo traballador de Intasa devengará dereito económico por antigüidade.

3.2. Complemento de nocturnidade.

Devengarán este complemento aqueles empregados que presten os seus servizos entre as 22.00 h e 6.00 h. A súa contía será do 25% do salario base/día por cada xornada de traballo efectivo nese horario.

3.3. Complemento de quendas.

Os empregados a quendas devengarán por mes de traballo efectivo a cantidade de 47,96 euros mensuais.

3.4. Complemento de continuidade.

Será devengado por aqueles traballadores que realicen o seu traballo nun sistema de quendas que cubra polo menos dezaseis horas diarias e que inclúa como laborables a totalidade de sábados e domingos do ano a excepción do tempo de vacacións, en cada caso, desfrutado. Consistirá en 108,30 euros ó mes por idéntico período de traballo efectivo naquela circunstancia.

3.5. Complemento de festividade.

Consistirá mensualmente en 45,66 euros ó mes por idéntico período de traballo efectivo nun sistema de quendas que inclúa os catorce festivos legais como laborables no calendario de traballo, a excepción do período de vacacións, en cada caso desfrutado, tendo en conta que estes festivos xa son compensados co seu descanso diario equivalente e que figura no dito calendario.

Nota: para os efectos dos complementos 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 enténdese como tempo de traballo efectivo o de vacacións.

3.6. Complemento de traballo en Nadal.

Consistirá nun único pagamento de 98,45 euros durante a vixencia deste convenio e devengaráo aquel traballador que, polo seu calendario de quendas, traballe efectivamente durante a noite do 24 ou 31 de decembro.

Aquel traballador que, polo seu calendario de quendas, traballe efectivamente durante a mañá do 25 de decembro ou do 1 de xaneiro, devengará a cantidade de 65,63 euros durante a vixencia deste convenio como único pagamento por tal concepto.

3.7. Complemento de cumprimento de obxectivos de produción.

Antes do día 15 de xuño de 2004, as partes asinarán o novo texto deste punto, unha vez concertada a nova fórmula de cálculo de acordo co establecido no último parágrafo do artigo 30.3º 7 do VI convenio colectivo. Para iso a dirección de Intasa determinará a nova capacidade de produción das instalacións.

3.8. Complemento de incapacidade temporal.

Durante a situación de IT derivada de enfermidade común que requira, polo menos, vintecatro horas de ingreso hospitalario, durante a situación de IT derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, así como no caso de licencia por maternidade, Intasa complementará ata o 100% do salario bruto (salario base e complementos, non horas extraordinarias) do mes natural inmediato anterior ó do feito causante do traballador afectado. Nestes casos tal complemento aboarase desde o primeiro día en IT.

Durante a situación de IT derivada de enfermidade común que non requirise o ingreso hospitalario recollido no parágrafo anterior, e se esta supera un período ininterrompido de trinta días naturais, Intasa complementará ata o 90% do salario bruto (salario base, pagas extras e complementos, non horas extraordinarias) do mes natural inmediato anterior ó do feito causante do traballador afectado. Nestes casos tal complemento aboarase desde o día trixésimo primeiro en situación de IT, e ata o 100%, unha vez transcorridos cento cincuenta días en IT e desde ese preciso momento, contado desde a data de baixa.

Durante a situación de IT derivada de enfermidade común que non requirise o ingreso hospitalario recollido no parágrafo anterior, e se aquela supera un período ininterrompido de trinta días naturais, INTASA complementará o salario bruto ata o 90% (salario base, pagas extraordinarias e complementos) do mes natural inmediato anterior ó do feito causante do traballador afectado. Neste caso tal complemento aboarase desde o día trixésimo primeiro en situación de IT, e ata o 100%, unha vez transcorridos cento cincuenta días en IT e desde ese preciso momento, contados desde a data de baixa.

Todo traballador que se encontre en IT, en calquera das dúas clasificacións, acepta, sen ningunha reserva, que poida ser diagnosticado e tratado (clínica e/ou farmacoloxicamente) polos servizos médicos ad mutua (proprios ou concertados) que Intasa teña contratada. Todo isto para un adecuado seguimento da saúde dos traballadores e control das incapacidades e en razón do complemento de IT.

4. Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias todas aquelas horas de traballo efectivo que se realicen por riba da xornada anual establecida no artigo 22º do presente convenio.

As horas extraordinarias ordinarias serán de realización voluntaria para o traballador e compensa

ranse con idéntico tempo de descanso ó traballado (1h extra = 1h descanso).

Terán a consideración de horas extraordinarias estruturais as necesarias para cubrir ausencias de persoal, para o aseguramento da produción, reparación de avarías, prevención de riscos, ante acumulación de tarefas, pedidos imprevisos, entre outros supostos. Serán consideradas horas extraordinarias de forza maior as empregadas na prevención e reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes. Tanto as estruturais, como as de forza maior, serán de realización obrigatoria para o traballador.

As horas extraordinarias estruturais e as de forza maior unicamente terán unha destas tres modalidades compensatorias.

1. A compensación económica que, en cada caso corresponda, segundo o valor que, para a vixencia deste convenio, figura no anexo II (1 h extra=valor 1,25. Anexo II).

2. A compensación económica que, en cada caso corresponda, segundo valor, que, para a vixencia deste convenio, figura no anexo II, xunto con idéntico tempo de descanso ó traballado (1 h extra=valor 1. Anexo II+1 hora de descanso).

3. A compensación única en tempo de descanso, equivalente ó dobre do tempo traballado (1 h extra=2 horas de descanso).

Poderán elixir modalidade compensatoria os traballadores do sistema 3Q/5P, os que descansarán en días de disposición de fábrica (X), e farano entre as modalidades anteriores 2 e 3.

5. Devengos non salariais.

5.1. Gastos de viaxe.

O persoal que viaxe fóra da localidade en que se sitúa a empresa, por causas do servizo a esta, terá dereito a unha compensación económica polos gastos de manutención, aloxamento e quilometraxe cando, para tal fin e neste último caso, utilice o seu vehículo particular e todo isto, logo de xustificación.

5.2. Quebranto de moeda.

Aqueles empregados que efectúen pagamentos ou cobros en metálico por conta da empresa percibirán por este concepto a cantidade de 20,70 euros.

6. Norma xeral sobre retribucións.

As retribucións sinaladas neste convenio son brutas e, en consecuencia, tanto as cargas fiscais como as de Seguridade Social por conta do traballador, satisfaraas este e serán descontadas en recibo de salarios. As retribucións do persoal aboaranse por períodos mensuais de trinta días vencidos.

A empresa poderá utilizar calquera dos modelos de recibo de salarios autorizados polo Ministerio de Traballo e Seguridade Social.

Artigo 31º.-Incremento salarial.

Os conceptos comprendidos no artigo 30º anterior son os vixentes para 2003, unha vez incrementados os antigos no 3,5% como resultado da fórmula $b=IPC \text{ previsto}+1,5$. Para o 2004, o incremento será do 3,5% sobre os vixentes a 31-12-2003.

Non obstante, operará cláusula de revisión salarial segundo a fórmula: $RS = IPC \text{ real } 31 \text{ decembro} - IPC \text{ previsto}$, se o IPC real supera o previsto.

Artigo 32º.-Réxime disciplinario.

-Faltas e sancións.

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión, da que resulte responsable o traballador, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que constitúa un incumprimento contractual de acordo co seguinte.

-Faltas leves.

1. Unha falta de puntualidade na asistencia ó traballo, sen causa xustificada, no período dun mes natural.

2. Non cursar de inmediato a comunicación correspondente, cando se falta ó traballo por motivo xustifico, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. O abandono ou ausencia momentáneos do posto de traballo, sen aviso previo ou autorización. Se como consecuencia disto se lle causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente ós compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.

4. Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que isto repercuta na boa marcha do servizo; neste caso poderase considerar como grave ou moi grave.

5. Non informa-la empresa, no prazo de sete días naturais, dos cambios de domicilio, desfrutase ou non da licenza.

6. As discusións dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden considerarse como graves ou moi graves.

-Faltas graves.

1. Cambiar ou mirar nos armarios ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

2. Non atender-lo público coa corrección e dilixencia debidas.

3. Permanecer en zonas ou lugares distintos daqueles nos que debe realiza-lo seu traballo habitual sen causa que o xustifique ou sen estar autorizado para iso.

4. Máis de dúas faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, durante un mes ou trinta días naturais.

5. Faltar ó traballo un día no mes sen causa xustificada.

6. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afecta-los procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediase algunha malicia considerárase como moi grave.

7. Simula-la presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.

8. A negligencia no traballo que afecte a boa marcha deste.

9. A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, o ben perigo de avaría na máquina, ferramentas ou instalacións, poderá considerarse moi grave.

10. A asistencia reiterada ó traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.

11. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando haxa sanción por escrito da empresa.

12. Non advertir e instruír adecuadamente a outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando do risco do traballo que se debe executar e do posible modo de evitalo.

13. Transmitir ou permiti-lo tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ó risco de incendio.

14. A falta de sxiilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.

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

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

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

18. A diminución voluntaria do rendemento do traballo habitual.

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

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

-Faltas moi graves.

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.

2. A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa como ós compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da

empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.

3. Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos, incluídos os sindicais.

4. Realizar traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útiles ou materiais para uso propio.

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

6. A asistencia ó traballo en estado de embriaguez ou baixo os efectos de calquera tipo de droga.

7. Usa-lo teléfono ou o correo electrónico da empresa para asuntos particulares, sen autorización, así como o uso indebido da Internet, accedendo a páxinas que non garden relación directa coa actividade laboral.

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

9. Viola-lo segredo da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

10. Revelar a elementos estraños á empresa datos desta de obrigada reserva.

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

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

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

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

15. A non utilización de medios ou materiais de prevención de riscos de accidentes de traballo facilitados pola empresa.

16. Abandona-lo posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con isto causara un prexuízo grave no proceso productivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.

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

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

19. A falta de asistencia ó traballo non xustificada por máis de tres días no mes ou de trinta días naturais.

20. A comisión de erros repetidos e intencionados que lle poidan orixinar prexuízos á empresa.

21. A emisión maliciosa, ou por negligencia inescusable, de informes erróneos ou a sabendas de que non son exactos.

21. A simulación de suposto de enfermidade común ou accidente laboral.

-Gradación das sancións.

As sancións que poderán impoñe-las empresas en cada caso, graduaranse atendendo a gravidade da falta cometida, podendo se-las seguintes.

-Por faltas leves:

Amoestacion verbal.

Amoestación escrita.

-Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo dun a vinte días.

-Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de vinteún a noventa días.

Despedimento.

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

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

B) A categoría profesional deste.

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

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ós traballadores que teñan a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, á parte do interesado, os restantes membros da representación legal ou sindical a que este pertenza, se os houbese.

A obriga de instruí-lo expediente contradictorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte ó cesamento no cargo representativo.

Naqueles supostos en que a empresa pretenda impoñer unha sanción ós traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia ós delegados sindicais, se os houbese.

Artigo 33º.-Comisión paritaria de interpretación e aplicación do convenio.

Cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir entre as partes obrigadas así como as cuestións de interpretación ou aplicación das estipulacións contidas neste convenio e os seus anexos, someteranse obrigatoriamente e como trámite previo ó seu coñecemento polo organismo xudicial ou administrativo

competente a unha comisión paritaria, que estará formada polos membros seguintes de entre os que integraron a comisión negociadora deste convenio.

Representación social: tres membros, de entre os que asinan este convenio nomeados, no seu momento, polo comité de empresa.

Representación económica.

Roberto Tojeiro Peleteiro.

Manuel Souto López.

José A. Núñez Centeno.

ANEXO II

Valores económicos euros/hora extra

Categoría	Valor 1	Valor 1,25

Responsable mtto. eléctrico	14,44 A	18,05 €
Responsable mtto. mecánico	14,44 A	18,05 €
Xefe taller eléctrico	13,12 A	16,40 €
Xefe equipo	10,51 A	13,12 €
Oficial 1ª mtto.	8,53 A	10,66 €
Oficial 2ª mtto.	7,88 A	9,84 €
Oficial 3ª mtto.	6,56 A	8,21 €
Axudante mtto.	5,25 A	6,56 €
Xefe quenda	11,81 A	14,77 €
Xefe almacén producto terminado	10,51 A	13,12 €
Xefe parque madeira	7,21 A	9,03 €
Encargado sección	8,53 A	10,66 €

Oficial 1ª produción	7,21 A	9,03 €
Oficial 2ª produción	6,56 A	8,21 €
Oficial 3ª produción	6,56 A	8,21 €
Axudante produción	5,25 A	6,56 €
Conductor parque madeira	5,91 A	7,38 €
Analista laboratorio	5,91 A	7,38 €
Auxiliar analista	4,93 A	6,15 €
Xefe almacén recambios	8,53 A	10,66 €
Almaceneiro	6,56 A	8,21 €
Basculeiro	6,89 A	8,61 €
Conductor-ordenanza	6,56 A	8,21 €

Técnico administración	11,16 A	13,94 €
Oficial administrativo A	11,16 A	13,94 €
Oficial administrativo B	7,88 A	9,84 €
Responsable tesorería	9,19 A	11,49 €
Auxiliar administrativo	5,25 A	6,56 €
Telefonista	5,91 A	7,38 €
Responsable informática	13,79 A	17,22 €