

Convenio colectivo da empresa Televés, S.A., de Santiago de Compostela (Anos 2004-2007)¹

Artigo 1º.-Obxecto do convenio.

Este convenio colectivo de empresa entre Televés, S.A. e os seus traballadores ten por obxecto:

- a) Fomentar o sentido de unidade de produción e comunidade de traballo, que é a empresa.
- b) Mellorar o nivel de vida dos traballadores, polo logro da evolución da produtividade e a economía nos gastos.
- c) Mellorar as relacións humanas entre todos os factores da empresa.
- d) Conseguir os máximos resultados económicos en beneficio de todos.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

1. Funcional.

Este convenio colectivo establece as condicións das relacións de traballo entre Televés, S.A. e os seus traballadores.

2. Persoal e territorial.

Este convenio colectivo seralles de aplicación a todos os traballadores da empresa no seu centro de traballo de Santiago de Compostela, sito na rúa Benéfica de Conxo nº 17.

Artigo 3º.-Vixencia, prórrogas e revisión.

1. Vixencia.

As relacións laborais que se regulan neste convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2004 e finalizarán o 31 de decembro de 2007. As táboas salariais serán modificadas anualmente de acordo cos incrementos reflectidos no artigo 21º.

2. Prórrogas.

Entenderase prorrogado de ano en ano, agás que calquera das partes o denunciase co aviso previo mínimo de tres meses da terminación do prazo de vixencia inicial ou da prórroga en curso.

A representación que promova a negociación mediante a denuncia do convenio comunicarllo á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que se deberá facer por escrito, a representación que ten, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación.

No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora, e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.

Os acordos da comisión negociadora adoptaranse segundo o que estableza a lexislación vixente.

3. Revisión.

Para o segundo e terceiro ano de vixencia deste convenio, as táboas salariais incrementaranse de acordo co establecido no artigo 21º.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

Este convenio apróbese en consideración á integridade das prestacións e contraprestacións, así como a todas as condicións establecidas no conxunto dos seus artigos.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As disposicións legais futuras que leven consigo unha variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos existentes ou que supoñan creación doutros novos, unicamente serán tidas en

¹ Publicado no DOG núm. 206, do 22 de outubro de 2004.

conta cando, considerados aqueles na súa totalidade, en cómputo anual, superen o nivel global deste convenio, debéndose entender en caso contrario absorbidos.

Artigo 6º.-Garantías persoais.

Respectaranse as situacións persoais que, no seu conxunto e en cómputo anual, sexan máis beneficiosas cás fixadas neste convenio.

Artigo 7º.-Comisión de interpretación.

Créase unha comisión paritaria do convenio como organismo de interpretación, arbitraje e conciliación, que velará polo fiel cumprimento deste convenio.

A comisión paritaria comporase de seis membros, tres dos cales serán elixidos polo comité de empresa e tres pola dirección.

Esta comisión, en caso de acordo e se se xulga necesario, poderá nomear un presidente, que actuará con voz pero sen voto.

O secretario desta comisión será designado entre os compoñentes dela.

A comisión analizará cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir no relativo ao cumprimento do convenio colectivo e interpretarao, cando proceda, respectando en todo caso as competencias que as leis lles atribúen aos órganos da Administración e/ou respectivas xurisdicións.

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

Establécese unha xornada de traballo efectivo en cómputo anual, segundo o seguinte cadro:

Ano 2004: 1.752 horas.

Ano 2005: 1.752 horas.

Ano 2006: 1.752 horas.

Ano 2007: 1.752 horas.

No horario anterior queda expresamente excluído o descanso do bocadillo.

A distribución e modalidade do horario de traballo serán as que figuran no anexo I deste convenio.

Todos os anos, durante o mes de decembro, á vista do calendario oficial de festas, confeccionarase o calendario-horario laboral que deba rexer a partir de xaneiro do seguinte ano.

O devandito calendario-horario laboral será establecido pola dirección da empresa, con intervención dos representantes legais dos traballadores.

Será publicado e quedará exposto nos taboleiros de anuncios da empresa e/ou comité.

Abranguerá as seguintes modalidades:

a) Quendas.

b) Departamentos ou seccións suxeitas a calendario especial.

c) Servizos auxiliares.

d) Xeral.

e) Horario flexible.

f) Nocturno.

Quendas: terá a consideración de traballo a quendas o realizado fóra da xornada normal, considerando como xornada normal a que figura no calendario laboral anual como tal. Os traballadores que puidesen ser designados para esta ordenación do traballo serán avisados con 48 horas efectivas de antelación, sendo a duración del, como mínimo, de 5 días, agás acordo entre as partes (empresa e traballador).

Departamentos ou seccións suxeitas a calendario especial: están suxeitos a calendario especial, que garanta a prestación do servizo durante os días non laborables, agás festivos, os departamentos e seccións recollidas no calendario laboral.

Elaborarase e publicarase o plan anual previsto, con titulares e suplentes, tan pronto como se confeccione o calendario laboral, e irase confirmando con 15 días de antelación a cada unha desas datas.

O tempo traballado compensarase con igual tempo de desfrute, situado a conveniencia do traballador, sempre e cando non se produza en datas e situacións que provoquen un claro prexuízo para os intereses da empresa. Se o traballador optase polo seu aboamento, sería polo mesmo importe cás horas extraordinarias.

Servizos auxiliares: correspóndelles aos traballos realizados fóra do horario normal, atendendo as características específicas e a natureza deles, non tendo a consideración de traballo a quendas (servizo de vixilancia, limpeza, etc.).

Xeral: o que figure no calendario laboral.

Flexible: fíxase como horario medular das 8.30 ás 14.30 h, quedando establecida a súa flexibilidade das 7.00 ás 8.30 h e das 14.30 ás 15.00 h, rexéndose pola normativa para o efecto.

Nocturno: será o comprendido entre as 10.00 da noite e as 6.00 da mañá.

Para os efectos do calendario laboral e da fixación do correspondente cadro-horario, así como as retribucións salariais e permisos retribuídos, distinguiranse os seguintes conceptos:

-Días naturais: todos os do ano.

-Día laborables: todos os do ano menos festivos, domingos e vacacións.

-Días recuperables: sábados, pontes e especiais.

-Días efectivos: serán os de presenza efectiva no centro de traballo.

É facultade da dirección da empresa, logo de informe favorable dos representantes legais do persoal, fixar o horario de traballo continuo ou partido, por quendas, ríxidas ou flexibles, acomodado ao número de horas legalmente establecido para a actividade, por días ou por cómputo de tempo de maior duración.

A dirección da empresa, cando existan probadas razóns técnicas, organizativas ou produtivas, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo, que de non seren aceptadas polos representantes legais dos traballadores, poderán ser reclamadas en conflito colectivo sen prexuízo da acción individual inmediata prevista na lexislación vixente.

Terán a consideración de modificacións substanciais nas condicións de traballo, as que non redunden en prexuízo da súa formación profesional ou en menoscabo da súa dignidade, entre outras, as que afecten as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.

Nos tres primeiros supostos do punto anterior e se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial das condicións de traballo, terá dereito, dentro do mes seguinte á modificación, a rescindir o seu contrato e a 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.

Artigo 9º.-Difusión.

Un exemplar deste convenio estará permanentemente exposto nos taboleiros de anuncios do centro de traballo, ao dispor de todo o persoal.

Entregaráselles un exemplar a todos os traballadores que compoñen o cadro de persoal actual e igualmente a todo o novo persoal que asine contrato de traballo, antes de comezar o seu servizo en activo.

Artigo 10º.-Organización do traballo.

1. Competencia.

É facultade exclusiva da dirección da empresa, de acordo coa lexislación laboral vixente, a organización do traballo, a cal establecerá os métodos e procedementos científicos que coide convenientes para obter a máxima eficacia.

Sen menoscabo das atribucións que, de acordo co parágrafo anterior, lle competen á dirección da empresa, os representantes legais dos traballadores terán as funcións de información, asesoramento, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo.

2. Cualificación de postos de traballo.

Con obxecto de ter unha xusta valoración relativa do conxunto de tarefas que constitúen o contido de funcións de cada posto de traballo e de acordo coa normativa legal, a dirección da empresa adopta o método de cualificación por puntos.

Para tal efecto e baseándose en guías e manuais experimentados e contrastados do sistema Bedaux, confeccionáronse os manuais de cualificación para esta empresa, que se deberán manter en permanente actualidade.

Nestes manuais valóranse as seguintes calidades:

-Físicas.

Potencia, destreza, resistencia muscular, apreciación sensorial, reflexos, tensión nerviosa e vertixe.

-Culturais e intelectuais.

Cultura xeral, idiomas, claridade de espírito, memoria, imaxinación, relacións sociais, dotes artísticos, sentido psicolóxico.

-Profesionais.

Coñecementos técnicos e aprendizaxe práctica.

-Morais.

Espírito de iniciativa, perseverancia, disciplina, espírito de equipo, autoridade e responsabilidade.

-Ambiente e riscos.

Ambiente, enfermidades e accidentes.

Nos casos en que se aboan complementos de postos, tales como xefatura de equipo, toxicidade, perigosidade e penosidade, excluírase da valoración a puntuación destes factores.

A dirección da empresa tomará como referencia para a súa política de salarios e promoción os resultados desta cualificación, informando o comité de empresa.

3. Comité de valoración de postos de traballo.

O comité estará composto por:

a) Un presidente, que será de libre designación pola dirección da empresa, que actuará con voz pero sen voto.

b) Dous membros designados polo comité de empresa.

c) Outros dous membros de libre designación pola dirección da empresa.

d) Un secretario con voz e voto, que será elixido de entre os catro membros deste comité.

Realizada a valoración, o traballador deberá aceptala preceptivamente, e poderá presentar a oportuna reclamación en caso de desacordo á secretaría do comité, a través da vía xerárquica.

As reclamacións interporanse por escrito nun prazo de 15 días a partir da data do feito que as motiva.

O comité de valoración entenderá das ditas reclamacións.

Este comité reunirse trimestralmente e sempre e cando se creen ou modifiquen as características dun posto de traballo.

4. Promoción e selección do persoal.

A dirección da empresa, cando existan vacantes, promocionará o persoal a postos de maior cualificación. Elixirá aquelas persoas que reúnan as cualidades e coñecementos profesionais de acordo coa cualificación de posto, dándolle preferencia, en igualdade de méritos, ao persoal de cadro de persoal e, dentro destes, aos que teñan máis antigüidade.

Os postos que impliquen exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas (xefes de equipo, responsables de sección, encargados, etc.) serán de libre designación pola dirección da empresa.

Todo traballador que acceda a un posto de grao superior, sempre que demostre a súa aptitude, será promocionado gradualmente por graos, ata acadar o grao correspondente ao novo posto, garantíndoselle o salario que viña percibindo.

O comité de promocións analizará as solicitudes presentadas ao departamento de persoal por vía xerárquica, as de tipo particular e aqueles casos en que, sen mediar solicitude, se coide oportuno revisar. Ademais, é labor deste comité analizar semestralmente a todo o persoal que leve máis de 6 anos sen promocionar e non alcanzase o grao máis alto do seu posto de traballo. No caso de peticións particulares, daráselle unha resposta directamente ao interesado.

Reunirse este comité semestralmente, nos meses de xullo e decembro de cada ano, e a designación dos seus compoñentes e o seu procedemento é potestade exclusiva da dirección da empresa.

5. Racionalización do traballo.

Para conseguir a maior eficacia nos procesos produtivos e con obxecto de mellorar o réxime de remuneracións, a empresa establece a racionalización do traballo consonte:

a) A simplificación do traballo e mellora de métodos e procesos industriais ou administrativos.

b) A análise dos rendementos correctos de execución.

c) O establecemento de cadros correctos de persoal.

6. Simplificación do traballo e mellora de métodos e procesos industriais ou administrativos.

A simplificación e melloras de métodos de traballo, dada a súa natureza dinámica, resultarán da continua adecuación dos medios e procesos industriais e administrativos, de acordo coas iniciativas do persoal, evolución tecnolóxica e sempre de acordo cos obxectivos marcados pola dirección da empresa.

7. Medida do traballo.

A dirección da empresa adopta como técnica de medida do traballo o sistema internacional Bedaux.

A unidade de medida e o punto Bedaux, que se define como a cantidade de traballo realizado no tempo dun minuto a actividade normal, incluíndo neste minuto a porcentaxe de descanso correspondente por un traballador coñecedor do seu oficio e adaptado ao seu posto, que non será inferior ao 12%.

O patrón de actividade normal equivale á operación de andar 4,5 km á hora, unha persoa de 1,68 m de estatura, con paso de 0,75 m, en terreo chan e sen obstáculos, en condicións de ambiente normais.

Fíxase o rendemento exigible en 60 puntos Bedaux por hora.

O rendemento óptimo será de 80 puntos Bedaux por hora.

Conforme estes índices, a dirección da empresa establece a política de remuneración con incentivos (primas ou complementos de cantidade) e o control de rendementos, non retribuíndose P.H.A. superiores a 83. Os valores punto prima rexerán desde o momento da súa publicación.

8. Medida de calidade.

Para os efectos da determinación dos valores do punto anterior, no momento da medición das diferentes operacións elementais, fixarase un estándar de calidade exigible, na correspondente pauta de inspección.

O dito estándar de calidade é fixado seguindo os procedementos da norma UNE-EN-ISO 9001, tal como se recolle no manual de calidade na súa última versión.

Toda tarefa ou traballo que non cumpra co estándar exigible e sexa obxecto de rexeitamento, non será computable para a determinación do rendemento.

No caso de traballos rexeitados, recuperables e imputable o rexeitamento ao traballador, establécense tres niveis de remuneración en función do grao de culpabilidade:

-Nivel 1: recuperación a non-control.

-Nivel 2: imputado o tempo de recuperación á folla de traballo en curso.

-Nivel 3: con tempo ao seu cargo.

Os criterios para determinar os niveis de recuperación son:

1) Traballador ao mando dunha máquina ou instalación.

-Defecto coñecido: nivel 3.

-Defecto non coñecido con anterioridade: nivel 1.

2) Traballo manual realizado en equipo ou individualmente.

2.a. Defecto con posibilidade de que se produza que está advertida en gama de traballo, pauta ou mostra.

-Traballador reincidente: nivel 3.

-Traballador non reincidente: nivel 2.

2.b. Defecto con posibilidade de que se produza que non está advertida.

-Anomalía de moi fácil detección: nivel 2.

-Anomalía de non fácil detección: nivel 1.

3) Traballo con defectos imputables ao proceso anterior.

3.a. Defecto con posibilidade de que se produza que está advertida en gama de traballo, pauta ou mostra.

-Facilmente detectable e traballador reincidente na súa non detección: nivel 3.

-Facilmente detectable e traballador non reincidente na súa non detección: nivel 2.

-De difícil detección e traballador reincidente na súa non detección: nivel 2/1.

-De difícil detección e traballador non reincidente na súa non detección: informar.

3.b. Defecto con posibilidade de que se produza que non está advertida.

-Facilmente detectable: nivel 2/1.

-De difícil detección: informar.

A decisión do nivel que se vai aplicar tomarase de acordo co seguinte:

Nivel 1: por orde do seu superior, quen informará por escrito o comité de calidade.

Nivel 2: por acordo de produción e xestión de calidade, o comité de calidade daralle o visto e prace a estas actuacións.

Nivel 3: polo comité de calidade.

O comité de calidade estará formado por catro membros:

-Dous nomeados pola dirección da empresa.

-Dous nomeados polo comité de empresa.

Presidente: serao o xefe de xestión de calidade.

Secretario: será nomeado entre os compoñentes dela polos seus integrantes.

En caso de que esta comisión non chegue a unha conclusión, decide dirección de fabricación.

No caso de que as pezas non poidan ser recuperadas polo propio traballador ou non sexan recuperables e fosen producidas culpablemente por parte do traballador, este deberá resarcir o dano co seu propio traballo, na medida do posible.

En caso de que o traballador non recoñeza a súa culpabilidade nos traballos defectuosos ou non estea de acordo coa forma de recuperación, entenderá e resolverá a comisión da calidade ou, se é o caso, pode reclamarlle á xurisdición competente.

Dentro das funcións do comité de calidade está o estudo e a análise das causas que producen defectos de calidade, así como propostas á dirección para a súa corrección.

9. Comisión de produtividade.

Realizada a análise e o control de rendementos persoais, o traballador deberaos aceptar preceptivamente, podendo, non obstante, os que estivesen desconformes cos resultados, presentar a correspondente reclamación.

Para tal efecto constituirase unha comisión de produtividade paritaria con membros representantes legais do persoal e dirección da empresa, que entenderá sobre as reclamacións nominativas nacidas da aplicación do sistema. No caso de ser favorable a resolución ao traballador, este terá dereito a percibir os atrasos correspondentes.

Esta comisión reunirse por petición do 50% dos seus membros.

Será competencia, igualmente, da comisión de produtividade a fixación dos períodos de adaptación ao posto; en caso de ser favorable a resolución ao traballador, este terá dereito a percibir os atrasos correspondentes.

Enténdese por período de adaptación o intervalo de tempo que debe transcorrer normalmente para que o traballador que se especializa nunha tarefa determinada poida alcanzar o rendimento exixible. Para iso reunirse a comisión de produtividade tantas veces como sexa necesario para fixar os períodos de adaptación.

10. Determinación de cadros de persoal e revisión de tempos.

A dirección sinalará, a ser posible, mediante gamas de traballo para o efecto as tarefas axeitadas, así como á máquina ou instalacións que debe atender cada traballador, co fin de acadar a súa plena ocupación.

A determinación e o establecemento dos cadros de persoal que proporcionen un mellor índice de produtividade laboral da empresa, será unha consecuencia dos estudos de división do traballo, análise de rendimento e plena ocupación de cada traballador, que será levada a cabo pola dirección da empresa, de acordo coas necesidades dela, sempre que se cumpra a condición de que ningún traballador veña obrigado a achegar un rendimento superior ao exixible.

A revisión dos tempos e rendementos efectuarase sempre por algún dos feitos seguintes:

1º Por reforma dos métodos ou procedementos industriais ou administrativos de cada caso.

2º Cando se incorrese de modo manifesto ou indubitado nun erro de cálculo ou medición.

3º Se no traballo houberse cambio no número de traballadores ou algunha outra modificación nas condicións daquel.

4º Cambio nas condicións de traballo ou materias primas cando estas se especifiquen no método seguido e a súa variación o xustifique.

5º As peticións de revisión realizaranse perante a comisión paritaria e poderán ser efectuadas pola empresa ou polos traballadores afectados.

6º Os traballadores desconformes coa revisión poderán reclamar nominalmente perante a autoridade competente, sen que iso paralice a aplicación dos novos valores.

Artigo 11º.-Censo laboral e clasificación provisional.

1. Publicación.

Dentro do primeiro trimestre de cada ano referido ao día primeiro, publicarase o censo nominal e numérico dos traballadores e a súa clasificación profesional, atendendo o xefe de persoal todas as reclamacións que puidesen presentar os interesados, así como entregando copia ao comité de empresa.

2. Clasificación profesional.

O persoal estará clasificado nos seguintes grupos:

- 1) Enxeñeiros superiores e licenciados.
- 2) Enxeñeiros técnicos e axudantes titulados.
- 3) Xefes administrativos e de organización.
- 4) Encargados.
- 5) Oficiais de 1ª e 2ª, TPM e administrativos.
- 6) Oficiais de 3ª, especialistas e auxiliares administrativos.
- 7) Peóns.

Artigo 12º.-Contratación, mobilidade e cesamento do persoal.

1. Contratación.

A empresa efectuará a contratación do persoal de acordo coa lexislación vixente.

Os traballadores, antes de seren contratados, deberanse someter a recoñecemento médico, exame profesional e probas psicotécnicas e físicas para as que fosen requiridos.

Polo simple feito da súa contratación, quedan suxeitos ás normas deste convenio e á lexislación laboral de rango superior.

A copia do contrato seralles entregada aos traballadores, unha vez dilixenciado polo Inem. Ao mesmo tempo, faráselle entrega ao comité de empresa da copia básica do contrato de acordo co establecido na Lei 2/1991, comunicándolle, así mesmo, ao comité as altas e baixas que se produzan.

2. Selección e ingresos.

A empresa realizará as probas de ingreso que considere oportunas e clasificará o persoal consonte as funcións para que foi contratado e non para as que puidese estar capacitado para realizar, calquera que sexa a modalidade da súa contratación, informando o comité de empresa da selección e ingresos realizados.

3. Período de proba.

Os ingresos consideraranse a título de proba cun período que será variable, segundo a índole dos postos que se cubran e que en ningún caso poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

-Peóns e especialistas: 15 días.

- Subalternos: 3 meses.
- Administrativos: 3 meses.
- Técnicos non titulados: 3 meses.
- Técnicos titulados: 6 meses.

Só se entenderá que o traballador está suxeito a período de proba se así consta expresamente por escrito.

Durante o período de proba a empresa e o traballador poderán resolver libremente o contrato, sen prazo de aviso previo e sen lugar a ningunha reclamación.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá os efectos nel determinados, computándose o tempo do período de proba na antigüidade do traballador na empresa.

Agás pacto en contra, a situación da IT durante o período de proba interromperá o seu cómputo, que continuará a partir da data da reincorporación efectiva ao traballo.

4. Mobilidade do persoal.

Denomínase cambio de posto a mobilidade do persoal dentro dos límites do seu centro de traballo.

O cambio de postos poderase efectuar con carácter provisional ou permanente.

Entenderase que o cambio de posto ten carácter provisional cando a súa duración non exceda de tres meses.

Denomínase traslado de persoal a mobilidade deste, que traspase os límites do centro de traballo e teña carácter permanente.

A regulación do traslado de persoal terá que ter en conta a circunstancia de que se supoña ou non cambio de domicilio.

A mobilidade do persoal poderá ter orixe nunha das seguintes causas:

- Por pedimento do traballador afectado.
- Por mutuo acordo entre empresa e traballador.
- Por sanción regulamentaria.
- Por necesidades do servizo.
- Por diminución da capacidade física dos traballadores.
- Por conveniencia da empresa.

a) Por pedimento do traballador afectado.

A mobilidade do persoal que teña a súa orixe nesta causa requirirá a solicitude escrita do traballador. En caso de se acceder a ela por parte da dirección da empresa, asignarase a categoría e salario do novo destino, sen que teña dereito a ningunha indemnización.

b) Por mutuo acordo entre empresa e traballador.

Cando a mobilidade teña a súa orixe nesta causa, haberá que se ater ao convido por escrito entre ambas as partes.

c) Por sanción regulamentaria.

Regularase polo establecido nas disposicións vixentes e aplicaranse as condicións económicas que correspondan ao novo posto de traballo.

d) Por necesidades do servizo.

O traballador que realice funcións de categoría superior ás que correspondan á categoría profesional que tivese recoñecida, por un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, pode reclamar ante a dirección da empresa a clasificación profesional adecuada.

Contra a negativa da empresa e logo de informe do comité ou, se é o caso, dos delegados de persoal, pode reclamar ante a xurisdición competente.

Cando se desempeñen funcións de categoría superior, pero non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva o empresario precisase destinar un traballador a tarefas correspondentes a categoría inferior á súa, só o poderá facer polo tempo imprescindible, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional e comunicándolle aos representantes legais dos traballadores.

e) Por diminución da capacidade física.

Nos casos en que for necesario efectuar mobilidade do persoal en razón da capacidade diminuída do traballador e cando tivese a súa orixe nalgunha enfermidade profesional ou accidente de traballo non imputable a el, ou desgaste físico natural como consecuencia dunha dilatada vida de servizo na empresa, o traballador seguirá percibindo a retribución do seu grao de cualificación correspondente no momento do cambio de posto.

f) Por conveniencia da empresa.

Cando a mobilidade teña a súa orixe nesta causa e non concorra ningunha das circunstancias sinaladas nos parágrafos anteriores, a dirección da empresa estará obrigada a respectar todas as percepcións que por todos os conceptos tivese asignadas o traballador.

As dúbidas que puidesen xurdir da aplicación deste artigo, en cada caso particular, será obxecto de coñecemento no seo do comité de empresa, sen que iso obste a efectividade da mobilidade do persoal, acordada pola dirección.

g) No suposto da letra d), se o cambio de posto é provisional, o traballador percibirá o salario correspondente ao seu grao de cualificación e a prima que acadase no novo posto, unha vez superado o período de adaptación. Non obstante, se o novo posto de traballo non estivese a incentivo, garantiráselle ao traballador a prima que viña percibindo.

5. Aviso previo de extinción de contrato de traballo.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento dela, cumprindo os seguintes prazos de aviso:

- 1) Enxeñeiros superiores e licenciados: 4 meses.
- 2) Enxeñeiros técnicos e axudantes titulados: 4 meses.
- 3) Xefes administrativos e de organización: 4 meses.
- 4) Encargados: 2 meses.
- 5) Oficiais de 1ª e 2ª, TPM e administrativos: 1 mes.
- 6) Oficiais de 3ª, especialistas e auxiliares administrativos: 15 días.
- 7) Peóns: 15 días.

O incumprimento da obriga de avisar coa referida antelación, daralle dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador unha contía equivalente ao importe do seu salario base diario por cada día de atraso no aviso.

Tendo avisado coa referida antelación, a empresa estará obrigada a liquidar, ao rematar o dito prazo, os conceptos fixos que poidan ser calculados en tal momento. O resto deles serao no momento habitual de pagamento.

O incumprimento desta obriga imputada á empresa levará aparelado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do seu salario base diario por cada día de atraso na liquidación, co límite da

duración do propio prazo de aviso. Non se dará tal obriga e, daquela, non nace este dereito, se o traballador incumpriu a de avisar coa antelación debida.

O traballador que cesa por calquera causa na empresa, devolverá as ferramentas e roupa de traballo que lle fosen entregadas para o desempeño do seu labor. O importe correspondente á falta destas ferramentas ou roupa, seralle deducido da liquidación correspondente.

6. Formación profesional.

A formación profesional en todas as súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que axude a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo, e nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade da nosa empresa no ámbito internacional, faga posible a promoción social integral do traballador promovendo a diversificación e afondamento nos seus coñecementos e habilidades de modo permanente. Nesta perspectiva, a dirección da empresa desenvolverá procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, avaliación), de todo o cal informará o comité de empresa.

Todos os traballadores terán dereito a participar en cursos de formación que os faculden para a súa promoción.

Artigo 13º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán dun período anual de vacacións, en virtude do establecido no artigo 8º e de acordo co seguinte detalle:

Xerais: xullo e agosto.

Reténs: de acordo co calendario laboral anual, agás pacto en contra empresa/traballador.

Nos meses de xullo e agosto desfrutaranse 31 días naturais, debendo corrixir o calendario laboral as posibles diferenzas que puidesen existir entre ambos os meses en canto a días efectivos. O tempo de disfrute para o resto dos meses do ano será a razón dos días efectivos que teña o mes de agosto e respectando as horas efectivas anuais.

Aqueles traballadores que non teñan un ano de antigüidade o 1 de xullo, terán dereito á parte alícuota correspondente.

Para efectos de rateo dos días de vacacións, estes consideraranse comprendidos entre o 1 de xullo do ano anterior e o 30 de xuño do ano actual.

Para os casos de reténs, vixilancia e persoal que disfrute incompleto, comunicaráselle con dous meses de antelación, a través dos taboleiros de anuncios e disporá de 15 días para o caso de reclamacións.

O período de vacacións non alterará o sistema administrativo de retribución mensual. Á conta da nómina, a empresa concederá os anticipos que lle sexan solicitados ata o límite do 90% do montante devengado, referido ao último día de vacacións.

Os días de vacacións serán retribuídos de acordo co salario base máis antigüidade e as medias dos meses de abril, maio e xuño anteriores ao disfrute das ditas datas, relativos aos complementos de prima ou carencia de incentivo, penosidade, toxicidade, perigosidade, nocturnidade ou por vendas.

Cando o cálculo das referidas medias comprendese algún tempo por enfermidade, accidente de traballo ou permiso retribuído, a media obterase sen ter en conta os días en que se permanecese nesta situación de IT ou permiso retribuído. Se durante o período anteriormente citado non se traballase ningún día por se encontrar en IT, o cálculo dos diferentes complementos será a media do mes anterior ao da baixa.

En canto ao complemento de asistencia e puntualidade, será aboado durante o período de vacacións, tomando como módulo para o dito pagamento os días que se consideran como traballo efectivo durante o citado período, no suposto dunha actividade laboral normal na empresa.

No caso de que un traballador, debido á baixa por IT, non desfrute as súas vacacións ou parte delas, nas datas establecidas neste convenio, terá dereito ao seu desfrute total ou parcial, fixando o novo período de acordo coa dirección da empresa.

En ningún caso o período vacacional é acumulativo dun ano para outro, agás pacto en contrario empresa/traballador.

Artigo 14º.-Control de asistencia e puntualidade.

Os traballadores xustificarán a súa asistencia e puntualidade mediante a correspondente tarxeta de

identificación persoal, coa que marcarán de forma persoal (non delegable) nos terminais de control das diferentes entradas e saídas.

Os traballadores deberanse encontrar nos seus postos de traballo ás horas de inicio e fin da xornada que teñan en cada momento.

Non cumprir estes requisitos suporá a consideración de atraso, abandono do posto ou simulación de presenza doutro traballador.

Toda fichaxe de 30 minutos ou máis sobre o horario de entrada durante a xornada laboral, considerarase falta parcial ao traballo.

Para efectos de retribución por salario base, non serán deducidos os tempos de atraso ata 10 minutos.

Todo atraso superior a este implicará a dedución do seu xornal base de media hora ou máis, se superase os 30 minutos computándose para estes efectos fraccións de 15 minutos.

Cando se realicen horas extraordinarias ou de recuperación, as fichaxes realizaranse segundo norma para o efecto.

Nas follas de traballo, cada traballador anotará no recadro que existe para tal efecto o número de horas extras. Igualmente, procederá cando se trate de bonos.

O tempo extraordinario será contabilizado por fraccións mínimas de 15 minutos.

Todo traballador que se trate de incorporar ao seu posto de traballo pasados 30 minutos da hora de entrada, terá a obriga de lle solicitar permiso ao seu inmediato superior, sendo potestativa a súa admisión, logo da consulta ao xefe de produción.

Artigo 15º.-Participación dos traballadores.

A empresa respectará o dereito de todos os traballadores a se sindicaren libremente. Admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan distribuír información sindical fóra das horas de traballo, sempre que non perturbe o funcionamento normal da empresa.

A empresa non poderá condicionar o emprego dun traballador á circunstancia de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa de afiliación ou actividade sindical.

A empresa, por solicitude escrita dos traballadores, deducirá da nómina mensual o importe das cotas sindicais; aqueles, en todo momento, poderán revogar a dita autorización polo mesmo procedemento.

O total destas retencións será transferido no prazo máximo de 20 días a partir da data de pagamento da nómina. A dita transferencia será acompañada dunha relación nominal dos traballadores asociados ao sindicato.

En todo o non previsto neste artigo, haberá que se ater ao que dispón a Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, que figura como anexo a este convenio.

Artigo 16º.-Comité de empresa.

Con relación ás funcións, deberes e obrigas do comité de empresa, haberá que se ater ao establecido no Estatuto dos traballadores.

O total de horas retribuídas dos membros do comité de empresa que concede o Estatuto dos traballadores para o exercicio das súas funcións, poderase acumular para ser desfrutado por un ou varios dos seus compoñentes sen superar o máximo total de horas, sempre que medie acordo ao respecto do comité debidamente comunicado á dirección da empresa coa máxima antelación e non supoña alteración grave do réxime laboral dela.

Co fin de axudar ao sostemento das funcións administrativas do comité de empresa, a dirección da empresa asignará a cantidade de 721,20 euros anuais, pagadoiras en doce mensualidades de 60,10 euros.

Artigo 17º.-Dereito á folga e ao traballo.

O dereito á folga dos traballadores para a defensa dos seus intereses está recollido no artigo 28 punto 2º da constitución.

Igualmente, o artigo 35.1º da Constitución declara o deber de traballar e o dereito ao traballo de todos os españois.

O dereito á folga está desenvolvido no Real decreto lei do 4-3-1977, modificado en parte pola sentenza do Tribunal Constitucional do 8-4-1981.

O exercicio do dereito á folga está suxeito aos seguintes límites e formalidades:

1. Son nulos os pactos establecidos en contratos individuais de traballo que conteñan a renuncia ou calquera outra restrición ao dereito de folga.
2. A declaración de folga pódena exercer tanto os traballadores coma os seus representantes.
3. A votación terá que ser secreta e decidirse por maioría simple. O resultado desta farase constar en acta.
4. O acordo de declaración de folga teralle que ser comunicado á dirección da empresa e á autoridade competente.
5. A comunicación de folga terá que se facer por escrito, con cinco días naturais de antelación, e este escrito debe conter os obxectivos ou propósitos da folga, as xestións realizadas antes da súa declaración, a data da súa iniciación e a composición do comité de folga.
6. A composición do comité de folga non poderá exceder de doce persoas. Correspóndelle ao comité de folga participar en cantas actuacións sindicais, administrativas ou xudiciais se realicen para solucionar o conflito.
7. A designación dos traballadores que teñan que realizar os servizos de mantemento durante a folga é unha facultade compartida pola dirección da empresa e o comité de folga.

8. O comité de folga terá que garantir durante esta, a prestación dos servizos necesarios para a seguridade das persoas e das cousas, mantemento dos locais, maquinaria, instalacións, materias primas e calquera outra atención que fose precisa para a ulterior reiniciación das tarefas da empresa.

9. O exercicio do dereito á folga non extingue a relación de traballo nin pode dar lugar a ningunha sanción, agás que o traballador durante ela incorrese en falta laboral.

10. Durante a folga entenderase suspendido o contrato de traballo e o traballador non terá dereito a salario.

11. O traballador en folga permanecerá en situación de alta especial na Seguridade Social, con suspensión da obriga de cotización por parte da empresa e do propio traballador.

12. O traballador en folga non terá dereito a prestación por desemprego nin á económica por incapacidade laboral transitoria.

13. Respectarase a liberdade de traballo daqueles traballadores que non se quixeran sumar á folga.

14. Entremetres dure a folga, a dirección da empresa non poderá substituír os folguistas por traballadores que non estivesen vinculados á empresa no momento de ser comunicada aquela, agás caso de incumprimento das obrigas contidas no punto 8.

15. O exercicio do dereito á folga terá que se realizar precisamente mediante a cesación da prestación de servizos polos traballadores afectados e sen ocupación por eles do centro de traballo ou de calquera das súas dependencias.

16. As folgas rotatorias, as de celo ou regulamento e en xeral calquera forma de alteración colectiva no réxime de traballo distinta á folga, consideraranse actos ilícitos ou abusivos.

17. Desde o momento do aviso previo e durante a folga subsiste a obriga de ambas as partes de tentaren chegar ao acordo, sen prexuízo de que en calquera momento os traballadores poidan dar por rematada aquela. O pacto que poña fin á folga terá a mesma eficacia có acordado en convenio colectivo.

18. A folga é ilegal:

a) Cando se inicie ou sosteña por motivos políticos ou con calquera outra finalidade allea ao interese profesional dos traballadores afectados.

b) Cando sexa de solidariedade ou apoio, agás que afecte directamente o interese profesional dos que a promoven ou sosteñan.

c) Cando teña por obxecto alterar, dentro do seu período de vixencia, o pactado nun convenio colectivo ou o establecido por laudo.

d) Cando se produza contravindo o disposto no Real decreto lei do 4-3-1977, ou o expresamente pactado en convenio colectivo para a solución de conflitos.

Artigo 18º.-Asembleas.

Os traballadores teñen dereito a se reuniren en asemblea.

A asemblea poderá ser convocada polo comité de empresa ou por un número de traballadores non inferior ao 33% do cadro de persoal. A asemblea será presidida en todo caso polo comité de empresa, que será responsable do normal desenvolvemento dela.

Só se poderán tratar nela asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A presidencia comunicarlle ao empresario a convocatoria e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

Cando por traballar en quendas, por insuficiencia de locais ou por calquera outra circunstancia, non se poida reunir simultaneamente todo o cadro de persoal, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que se teñan que celebrar consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

O lugar de reunión será o centro de traballo se as condicións del o permiten e aquela terá lugar fóra das horas de traballo, agás acordo co empresario.

O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, agás nos seguintes casos:

- a) Se non se cumpren as disposicións incluídas neste artigo.
- b) Se trancorresen menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
- c) Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polo danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.

d) Peche legal da empresa.

As reunións informativas sobre convenios colectivos que lle sexan de aplicación non estarán afectas á letra b).

A convocatoria con expresión da orde do día proposta polos convocantes, comunicarlle ao empresario con 48 horas de antelación como mínimo, debendo este enviar xustificante de recepción.

Cando se someta á asemblea por parte dos convocantes a adopción de acordos que afecten o conxunto dos traballadores, requirirase para a validez daqueles, o voto favorable, persoal, libre, directo e secreto, incluído o voto por correo da metade máis un dos traballadores da empresa ou centro de traballo.

Artigo 19º.-Locais ou taboleiros de anuncios.

A empresa porá ao dispor do comité de empresa un local axeitado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como varios taboleiros de anuncios.

Dos escritos que publique a empresa nos seus taboleiros de anuncios, enviaralle copia á secretaría do comité; así mesmo, o comité remitirá copia das súas publicacións ao departamento de persoal.

Artigo 20º.-Traballo da muller.

Os dereitos e obrigas establecidas neste convenio afectarán por igual o home e a muller.

Os traballos considerados como tóxicos, penosos, molestos, perigosos ou insalubres, que puidesen afectar a traballadora en estado de xestación ou maternidade -neste último caso durante o período de lactación- deberán ser excluídos para a muller, que deberá ser trasladada a outro posto de traballo que non lle sexa prexudicial.

Non se computarán como faltas de asistencia para os efectos da extinción do contrato de traballo por causas obxectivas as ausencias das traballadoras comprendidas no período de descanso por maternidade e lactación.

Artigo 21º.-Táboas salariais.

O salario base e os complementos que se determinan neste convenio, rexerán do 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2004, de acordo cos seguintes incrementos: IPC previsto máis 0,65%, con garantía do

0,65% sobre o IPC real, se este supera o previsto, máis 50 euros lineais que se repartirán entre as pagas de abril e outubro.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 as táboas salariais modificaranse do seguinte xeito:

Ano 2005: IPC previsto máis 0,50%, con garantía do 0,50% sobre o IPC real, se este supera o previsto, máis 50 euros lineais que se repartirán nas pagas de abril e outubro do ano 2005.

Ano 2006: IPC previsto máis 0,50%, con garantía do 0,50% se o IPC real, se este supera o previsto, máis 60 euros lineais que se repartirán nas pagas de abril e outubro do ano 2006.

Ano 2007: IPC previsto máis 0,65%, con garantía do 0,65% se o IPC real, se este supera o previsto, máis 60 euros lineais que se repartirán nas pagas de abril e outubro do ano 2007.

1. Salario base.

É a retribución por unidade de tempo sen atender as circunstancias dos complementos.

Será o que se fixe no anexo II deste convenio, para os diferentes postos de traballo, de acordo coa súa cualificación.

Tendo en conta que para a cualificación obxectiva de postos de traballo se estudan todas as circunstancias que rodean o posto, faise expresa a declaración da independencia existente entre a categoría profesional regulamentaria da persoa que ocupa o posto e os graos de cualificación del.

2. Complemento persoal de antigüidade.

Por este concepto, aboarase para todas as categorías e graos de cualificación por cada quinquenio, a cantidade de 1,05124 euros/día.

Comezarase a devengar desde o primeiro día do mes seguinte en que se cumpra cada quinquenio.

3. Complemento de posto de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

Naqueles postos de traballo en que concorrese dun modo manifesto a excepcional penosidade, toxicidade e perigosidade, aboarase por este concepto un euro por hora efectiva de traballo.

Naqueles supostos nos que moi singularmente concorra de modo manifesto a excepcional penosidade ou perigosidade, se concorren dúas das circunstancias sinaladas, aboarase igualmente a cantidade anterior; pero, se concorren as tres, esta pasaría a ser 1,2 euros.

Se pola mellora das instalacións ou procedementos desaparecesen as condicións anteriores, deixará de se aboar o citado complemento.

A bonificación reducirase á metade se se realiza un traballo excepcionalmente tóxico, penoso ou perigoso, durante un período superior a 60 minutos por xornada, sen exceder de media xornada. As permanencias inferiores a 60 minutos non devengarán este complemento.

4. Complemento de posto por nocturnidade.

Agás que o horario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terá unha retribución específica incrementada como mínimo nun 30% sobre o salario base de cualificación.

5. Complemento de quendas.

Os traballadores que realicen o seu traballo polo sistema de quendas, percibirán un complemento de 3,5 euros por día efectivo de traballo.

6. Complemento de posto por xefatura de equipo.

É xefe de equipo o traballador procedente da categoría de profesionais ou de oficio que, efectuando traballo manual, asuma o control de traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc. nun número non inferior a tres nin superior a oito.

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes persoal de superior categoría á súa.

Cando o xefe de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se despois cesa

na súa función, manteráselle a súa retribución específica ata que por sucesivos aumentos salariais sexa superada.

Aboarase o 20% sobre o salario base do seu grao de cualificación.

7. Primas de produción.

Os traballadores que realicen traballo a control percibirán un complemento salarial de cantidade por todo rendemento superior ao normal ou exixible de 60 puntos Bedaux hora.

A dirección da empresa, como parte da súa política salarial, fixará os valores dos puntos prima en función do salario base de cualificación de cada posto. O valor destes puntos prima será de tal forma que se obteñan os seguintes incentivos:

-Rendemento medio 70 puntos Bedaux hora: 25% do salario base de cualificación.

-Rendemento medio 80 puntos Bedaux hora: 50% do salario de cualificación.

Os traballadores que obteñan unha actividade media entre 60 e 72 puntos Bedaux hora percibirán unha prima de produción equivalente ao 30% do salario base de cualificación.

A prima ou complemento de cantidade será o resultado de multiplicar os puntos prima obtidos (atribuídos menos exixibles) polo valor ou prezo do punto prima.

* Seccións intensivas en capital.

Os traballadores pertencentes a seccións intensivas en capital non se rexerán polo sistema de primas anterior, senón que a súa produtividade se retribuirá do seguinte modo:

Complemento de flexibilidade: mediante este complemento valórase a actitude dos traballadores cara á produtividade, a achega de ideas e a mellora continua. Trátase dun complemento de posto garantido, pero non consolidable, se o traballador cambia de posto.

Prima de posto: trátase dunha prima dinámica, asociada ás necesidades produtivas da empresa. Respectarase en caso de cambio de posto, se o traballador obtén unha prima inferior no seu novo destino.

As seccións que hai que considerar neste sistema retributivo, as porcentaxes do complemento de flexibilidade e da prima de posto sobre o salario base e a forma e o procedemento de cálculo, queda reflectido en normativa interna nº GOO294, aprobada pola empresa e o comité de empresa.

A dirección e o comité de empresa comprométense a negociar a actualización do sistema de cálculo de primas para todos aqueles traballadores que desempeñen os seus traballos en máquinas ou seccións intensivas en capital, co fin de buscar novas fórmulas ligadas á produtividade e á mellora con

tinua. Os acordos que se acaden quedarán reflectidos nunha revisión da normativa nº GOO294.

8. Complemento de carencia de incentivo.

Os traballadores que realicen traballos non controlados, percibirán un complemento salarial de cantidade, por tempo efectivo de traballo, equivalente ao 30% do salario base de cualificación.

9. Premio de asistencia e puntualidade.

Baséase este premio ou complemento na presenza efectiva do traballador sobre a totalidade do horario laboral.

Para premiar a asistencia e puntualidade, establécese un premio ou complemento para todas as categorías de 1,20202 euros por día efectivo de traballo.

Os días fixados como pontes e especiais no calendario-horario laboral serán aboados como presenza física, exclusivamente para os efectos deste premio.

Dada a condición deste premio ou complemento,

1) Só se devengará por día efectivo de traballo.

2) Pérdese o premio ou complemento dun día por:

-Unha falta de traballo.

-Dous atrasos.

-Dúas omisións de fichaxe ou control de entrada.

-Toda ausencia ao traballo (total ou parcial), xustificada ou sen xustificar, aínda que se recupere.

3) Pérdese o premio ou complemento do mes por:

-Tres faltas ao traballo.

-Seis atrasos.

-Seis omisións de fichaxe ou control de entrada.

-Tres faltas leves.

-Dúas faltas graves.

-Unha falta moi grave.

Non se considerarán como faltas de asistencia, para os efectos de perda de premio ou complemento dun día ou do mes, aquelas que sexan como consecuencia dos permisos retribuídos que se determinan neste convenio, así como as producidas por accidente laboral, enfermidade común, accidente non laboral e permisos médicos, xeral e especialistas, as das traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, os períodos de descanso por maternidade da traballadora e as ausencias motivadas polo desempeño das súas funcións dos membros do comité de empresa e delegados sindicais.

4) Para os efectos anteriores considerarase:

-Atraso.

Toda ticaxe que exceda de 3 minutos do horario de entrada, ata o límite de 30 minutos.

-Falta parcial ao traballo.

Toda fichaxe que exceda de 30 minutos sobre o horario de entrada e saída durante a xornada laboral.

Non se computarán para a perda do premio ou complemento do mes, sempre que sexa xustificando e recuperado o seu tempo dentro do mes.

10. Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada diaria laboral do calendario de empresa.

O valor da hora extraordinaria será de 11,14761 euros lineais para todos os graos de cualificación, segundo a táboa salarial vixente.

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias correspóndelle á dirección da empresa e a libre aceptación ao traballador.

Excepcionalmente e de común acordo entre a dirección da empresa e o comité de empresa, serán obrigatorios para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trate,

mantemento, sempre que non caiba utilización de medidas normais para emendar os fallos que se produzan. A determinación destas causas, en caso de discrepancia, efectuarase cunha comisión paritaria, sen prexuízo da súa realización polo traballador. Neste caso o traballador terá opción de desfrutar igual tempo incrementado nun 50%.

Non se terá en conta, para efectos de duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo de número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo do seu aboamento como se se tratase de horas extraordinarias.

11. Pagas extraordinarias.

Anualmente aboaráselle a todo o persoal da empresa dúas pagas extraordinarias: verán e Nadal, cada unha das cales se calculará a razón de 30 días de salario base de cualificación máis antigüidade. Ademais, incrementarase nun 30% sobre o salario base por 25 días.

Ratearanse en proporción ao tempo traballado por semestres naturais ao ano en que se devenguen. Aboaranse os días quince dos meses de xullo e decembro respectivamente.

A incapacidade temporal, independentemente da causa que a orixine, non computará para a perda de dereitos sobre as pagas extraordinarias, incluídas as de abril e outubro.

Artigo 22º.-Forma de pagamento.

A liquidación de haberes para todo o persoal da empresa efectuarase mensualmente.

A nómina retribuirá os días devengados correspondentes ao mes da súa data.

Os peches faranse por meses naturais.

O traballador terá dereito a percibir, logo de solicitude, anticipos á conta do traballo realizado, ata o límite do 90% devengado.

As retribucións pagaranse a través de entidade bancaria ou caixa de aforros, antes do día 5 de cada mes, agás causa de forza maior, para o cal todo traballador estará obrigado a domiciliar bancariamente o cobramento da súa nómina.

A dirección da empresa, informando previamente o comité de empresa, poderá modificar estas datas ou períodos, de acordo coas circunstancias de tipo administrativo, sen que iso supoña modificación deste convenio.

Artigo 23º.-Licenzas retribuídas.

1. Licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Por matrimonio: 15 días naturais no caso de que un dos cónxuxes sexa o propio traballador, os cales serán contabilizados fóra do período de vacacións (antes ou despois), no caso de que o traballador contraia matrimonio no citado período.

Así mesmo, o traballador poderá comezar o desfrute de nupcialidade, cinco días antes da celebración do acto, logo de solicitude.

b) Por matrimonio de pais, irmáns ou fillos: 1 día natural, podendo ampliarse a un máis cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto, fóra da comunidade autónoma.

c) Por nacemento de fillo ou adopción: 3 días naturais, dos cales polo menos 2 serán laborables, podendo ampliarse ata dous máis cando o traballador precise realizar un desprazamento para o efecto, fóra da comunidade autónoma, ou cando o nacemento sexa por cesárea.

d) Por enfermidade ou accidentes graves, ou de prognóstico reservado, de pais, avós, fillos, netos, irmáns (consanguíneos ou afíns) e cónxuxe: 3 días naturais, dos cales 1 será efectivo, que se poderán ampliar ata 2 máis cando o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, fóra da comunidade autónoma.

e) Por falecemento de pais, pais políticos, avós, fillos, netos, cónxuxe e irmáns: 3 días naturais, podendo ampliarse ata 2 máis cando o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, fóra da comunidade autónoma.

f) Por falecemento de irmáns políticos, fillos políticos, netos e avós políticos: 2 días naturais.

g) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

h) Para o cumprimento de funcións de carácter sindical ou de representación dos traballadores da empresa, haberá que se ater ao que establezan as normas legais vixentes.

i) Para consultas médicas, cando o horario de consulta coincida co de traballo, os permisos ou licenzas rexeranse de acordo co seguinte detalle:

-Medicina xeral do SOE ou privada, e médicos especialistas privados: polo tempo necesario ata un máximo de 16 horas anuais.

-Médicos especialistas do SOE: polo tempo necesario.

-Exames prenatais e técnicas de preparación ao parto: polo tempo indispensable cando se teñan que realizar dentro da xornada de traballo.

Os traballadores, con posterioridade á consulta, deberanlle facilitar á empresa o correspondente xustificante, no que se deberá indicar, a ser posible, a hora de saída.

j) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional, un período determinado, haberá que se ater ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. A posibilidade de que o traballador pase á situación de excedencia regularase de acordo coa lexislación vixente.

k) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do posto de traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada normal en media hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen. Ademais, de acordo coa lexislación vixente, inclúense permisos para o caso de fillos prematuros ou que teñan que permanecer hospitalizados despois do parto.

l) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directamente un menor de seis anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe 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.

m) Dous días naturais, dos cales alomenos un será efectivo, en caso de internamento, con intervención cirúrxica, do cónxuxe, fillos e pais consanguíneos ou afíns. Non será acumulable o tempo deste permiso co da alínea d), pola mesma causa.

n) Aqueles traballadores que tivesen fillos diminuídos psicofisicamente: 2 días naturais para asistir a consultas médicas.

o) O tempo necesario para efectuar a doazón de sangue será considerado para todos os efectos como cumprimento dun deber de carácter público e persoal.

p) Para a obtención do DNI: polo tempo necesario para a sinatura e recollida das pegadas, sempre e cando a oficina tramitadora non abra en horario de tarde.

Cando o traballador se ausente do seu posto de traballo por algunha das causas recollidas nos puntos c, d, e, f e m, poderá elixir se o permiso comeza a computar ese mesmo día ou ao día seguinte. A empresa e o traballador acordarán o desfrute ou a recuperación do tempo traballado de máis ou de menos.

2. Licenzas sen retribución.

Aqueles traballadores que o soliciten e xustifiquen terán dereito a 5 días de licenza sen soldo, por enfermidade ou defunción de familiares por liña recta ascendente ou descendente e colaterais ata terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, a dirección da empresa poderá conceder licenzas polo tempo necesario, sen retribución, deducindo o tempo deste permiso do cómputo de antigüidade e sendo baixa temporal.

Artigo 24º.-Xubilación.

1. Normal.

Sen prexuízo do establecido no artigo 24º.2 deste convenio, os traballadores que se xubilen voluntariamente a partir dos 60 anos e como máximo dentro do mes seguinte de ter cumpridos os 65 anos, terán dereito a desfrutar de 21 días naturais de vacacións retribuídas por cada quinquenio e antigüidade na empresa, ata un máximo de 126 días.

A retribución que percibirá o traballador no referido período vacacional será igual cá percibida por cada día ordinario de vacacións.

O traballador que queira desfrutar o período de vacacións adicional establecido, deberalle comunicar á empresa a súa intención de acceder á situación de xubilación, así como de desfrutar do referido período, polo menos antes da data prevista para o pase á situación de xubilado. Tras a análise individualizada de cada solicitude, a empresa comunicarlle os días aos que ten dereito e o período de desfrute fixado.

A comisión de interpretación do convenio resolverá as discrepancias que poidan xurdir entre a empresa e o traballador.

2. Xubilacións anticipadas.

Os traballadores con 64 anos cumpridos, afectados por este convenio e durante a vixencia del, poderanlle solicitar á dirección da empresa a xubilación especial anticipada co 100% dos seus dereitos pasivos.

A contía da pensión determinarase aplicándolle á base reguladora a porcentaxe que corresponda, en función dos períodos de cotización acreditados polo interesado na data do feito causante, conforme o establecido nas disposicións vixentes.

É facultade exclusiva da dirección da empresa a aprobación da solicitude cursada polo traballador.

En caso de acordo, a dirección da empresa obrígase á simultánea contratación de traballadores novos ou perceptores do seguro de desemprego, en número igual ás xubilacións anticipadas que aprobase, con contratos de igual natureza dos que se substitúen, excepto a tempo parcial e por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

Artigo 25º.-Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

O traballador, con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor de tres meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

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

Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

A petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito e presentada ao departamento de persoal cun mes de antelación como mínimo, quen a fará chegar á dirección.

A excedencia forzosa implica o dereito á conservación do posto de traballo, computando durante a súa vixencia, a antigüidade.

No caso de excedencia voluntaria, o traballador conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría que houberse ou se producisen na empresa e non computará para o complemento de antigüidade durante a súa vixencia.

En ambos os casos, a reincorporación será solicitada cun mes de antelación á data da finalización do disfrute da excedencia, ao ser admitido o tra

ballador serao nas mesmas condicións que á iniciación dela.

Artigo 26º.-Cesamento por invalidez ou morte.

Aqueles traballadores que ao termo ou antes dos 18 meses de baixa por IT pasen á situación de invalidez permanente parcial, total ou absoluta, causando baixa definitiva na empresa, percibirán un subsidio equivalente a unha mensualidade de salario base máis antigüidade por cada quinquenio de permanencia na empresa, ata un máximo de seis mensualidades.

Así mesmo, este subsidio, sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior, aplicaráselles aos traballadores falecidos en activo, ou en situación de baixa por IT, cando a duración desta non supere os 18 meses precitados no parágrafo anterior.

Artigo 27º.-Roupa de traballo.

A empresa proporcionarálles aos seus obreiros, ademais dos elementos de protección que determina a lexislación vixente, unha funda ou roupa de traballo, cada 6 meses.

Para tal efecto e cando xa un obreiro sexa admitido ao traballo (eventual ou en período de proba), proporcionaráselle dúas fundas ou roupa de traballo equivalente. Neste caso, ata cumpridos doce meses non se lle entregaría nova roupa.

Prohíbese expresamente o uso desta roupa fóra do centro de traballo. Igualmente e nos mesmos prazos entregaráselles unha toalla.

A xuízo do seu xefe inmediato poderase entregar outra roupa por causa de accidente ou por desgaste e deterioración debido ao traballo e contra a devolución da roupa utilizada.

Artigo 28º.-Seguro de vida e accidentes.

A partir do 1 de xuño de 1994, a empresa ten concertada unha póliza que lles garanta a todos os seus traballadores en activo as indemnizacións seguintes:

-Por falecemento natural: 6.010,12 euros.

-Por falecemento en accidente (24 horas, circulación e laboral): 24.040,48 euros.

-Por invalidez profesional, total ou absoluta por accidente de traballo: 24.040,48 euros.

O importe da prima será por conta da empresa.

Artigo 29º.-Incapacidade temporal.

Todo traballador que cause baixa oficial por enfermidade común ou accidente non laboral percibirá o 80% da base reguladora desde o primeiro día da baixa. No caso de accidente laboral, percibirá o 100% do seu salario o primeiro día da baixa e o 90% da base reguladora desde o día seguinte.

A incapacidade temporal, independentemente da causa que a orixine, non computará para a perda

de dereitos sobre as pagas extraordinarias, incluídas as de abril e outubro.

Artigo 30º.-Situacións especiais.

Non se considerará inxustificada a falta de traballo que derive de detención do traballador se este posteriormente é absolto dos cargos que se lle imputasen.

Artigo 31º.-Reclamacións.

Todas as queixas e reclamacións individuais deberanse facer perante o seu xefe inmediato.

Cando non se reciba deste satisfacción á súa reclamación ou teña queixa del, poderase dirixir ao xefe inmediato superior da escala xerárquica.

A estas reclamacións daráselles contestación nun prazo máximo de cinco días de traballo efectivo.

Paralelamente poderán expoñerlles a súa petición ou reclamación aos representantes legais do persoal.

En caso de consultar sobre salarios, horas extraordinarias, primas e en xeral calquera reclamación individual relacionada con lexislación laboral, que non poida ser resolta directamente polos seus xefes inmediatos, o interesado será autorizado por estes a se dirixir directamente á oficina de persoal.

As reclamacións e peticións de tipo xeral serán sempre canalizadas a través dos representantes legais do persoal.

Artigo 32º.-Medicina, seguridade e hixiene no traballo.

1. Servizo de prevención.

Esta empresa, de acordo coa lexislación vixente, contratou a prestación do servizo de prevención á mutua Asepeyo, quen lle proporcionará asesoramento e apoio, entre outras, nas seguintes actividades:

- a) Avaliación de riscos laborais e planificación das accións preventivas.
- b) Control da eficacia das medidas preventivas adoptadas.
- c) Información e formación dos traballadores.
- d) Elaboración do plan de emerxencia.
- e) Vixilancia da saúde.

A dirección de empresa poderá rescindir en calquera momento o dito contrato e concertar este servizo con outra mutua ou empresa, ou poderá decantarse por outras modalidades organizativas recollidas

regulamentariamente. Informará diso ao comité de empresa.

* Recoñecementos médicos.

A empresa organizará co servizo de prevención un recoñecemento anual que poderán realizar, voluntariamente, todos os traballadores que o desexen.

Nel efectuaráselles un control-visión a todos os empregados e a aqueles que fundamentalmente traballen en pantallas. O comité de seguridade e saúde estudará e propondrá os postos que requiran unha revisión oftalmolóxica anual, aínda que, cando medicamente fose aconsellable, esta poderá realizarse semestralmente.

Ningún traballador será admitido na empresa sen recoñecemento previo, que terá as seguintes finalidades:

- a) Diagnosticar a existencia de enfermidades contaxiosas.
- b) Valorar a capacidade do aspirante para o traballo e en xeral.
- c) Determinar a súa aptitude para a tarefa específica que debe realizar.
- d) Precisar se o recoñecemento presenta predisposición a enfermidades que se poidan producir ou agravar coa tarefa á que vai ser destinado.
- e) Recoller os datos necesarios para cubrir a ficha médica ordinaria se o aspirante é admitido.

Eventualmente, o servizo de prevención recoñecerá tamén os traballadores que lle sexan enviados polo xefe de persoal, a causa da súa diminución no seu rendemento habitual e os que se presentasen espontaneamente por padeceren molestias ou síntomas de enfermidade.

Todo traballador que se reintegre ao seu traballo despois dunha baixa de 30 días será recoñecido polo servizo de prevención, sempre que así o enténdese a dirección.

* Sala de urxencias.

A empresa mantén con carácter graciable, na sala de urxencias, un servizo sanitario á disposición dos seus traballadores con obxecto de evitar as molestias dos desprazamentos aos servizos de ambulatorio, para aqueles tratamentos que non requiran a baixa oficial do traballador.

2. Comité de seguridade e saúde no traballo.

Esta empresa, de acordo coa lexislación vixente, ten constituído o comité de seguridade e saúde no traballo, coas funcións básicas de participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa, e promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención deles, propoñéndolle á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

Este comité está formado, en igual número, pola representación da empresa, dunha parte, e polos delegados de prevención, doutra. Así mesmo, ás súas reunións poderán asistir, con voz pero sen voto, os delegados sindicais, técnicos de prevención, asesores e traballadores que conten cunha especial cualificación ou información sobre cuestións concretas para debater. De mutuo acordo entre as partes desig

narase, de entre os membros do comité, un secretario que actuará como organizador e redactará as actas correspondentes a cada unha das reunións.

Reunirase trimestralmente, e sempre que o solicite algunha das representacións del, e adoptará as súas propias normas de funcionamento.

O non regulado neste artigo axustarase á lexislación vixente en cada momento.

Artigo 33º.-Asesoría xurídico-social.

Na sección de persoal establécese un servizo para atender e tratar de resolver non só as consultas laborais que poida presentar calquera traballador, senón tamén para asesorar sobre cuestións de tipo particular, tales como solicitudes de prestacións da Seguridade Social, créditos, etc.

Esta consulta deberase realizar durante o horario determinado para tal fin.

Artigo 34º.-Bilingüismo.

Todas as notas e avisos que se publiquen nos taboleiros de anuncios redactaranse en galego ou castelán.

Artigo 35º.-Réxime disciplinario.

Para os efectos oportunos laborais, enténdese por falta toda acción ou omisión que supoña un quebranto nos dereitos de calquera índole, impostos polas disposicións laborais vixentes, en particular polas que figuran neste convenio colectivo da empresa.

1. Toda falta cometida por un traballador clasificarase atendendo á súa importancia, trascendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

2. Faltas leves.

a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.

b) Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, a razón da ausencia do traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter feito.

c) O abandono do traballo, sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia del se lles causase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou aos compañeiros de traballo, ou fose causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

d) Pequenos descoidos na conservación do material, falta de aseo e limpeza persoal, non atender o público coa corrección e dilixencias debidas.

e) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

f) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

3. Faltas graves.

Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días, en máis de tres minutos.

b) Faltar dun a tres días ao traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta, cando tiver que relevar a un compañeiro, ou cando como consecuencia dela se lle causase algún prexuízo dalgunha consideración á empresa.

c) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia, que poidan afectar a Seguridade Social e, se é o caso, as prestacións de protección á familia. A falsidade ou omisión maliciosa, en canto á achega destes datos, considerárase como falta moi grave.

d) Entregarse a xogos, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo.

e) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo ou modernización de maquinaria que pretenda introducir a empresa, así como negarse a cubrir follas de traballo, control de asistencia. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa ou compañeiros de traballo, considerárase falta moi grave.

- f) Simular a presenza doutro traballador, asinando ou fichando por el.
- g) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha del.
- h) A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para si ou para os seus compañeiros, ou perigo de avarías para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave. En todo caso, considerarase imprudencia en acto de servizo non usar a roupa e os aparellos de seguridade de carácter persoal e obrigatorio.
- i) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de ferramentas da empresa.
- j) A reiteración ou reincidencia en falta leve (excluída a da puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción que non sexa amoestación verbal.
- k) A utilización da internet, correo electrónico, ou outros medios, para fins particulares. O acceso a estes por parte dos traballadores é para uso estritamente profesional e a empresa é a única responsable de conceder ou retirar os ditos accesos.

4. Faltas moi graves.

Cualifícanse como faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou 20 nun ano, en máis de tres minutos.
- b) As faltas inxustificada ao traballo durante 3 días consecutivos, ou cinco alternos no mesmo mes.
- c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias dela ou mediante acto de servizo en calquera lugar.
- d) Os delitos de roubo, estafa ou malversación cometidos fóra da empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza cara ao seu autor.
- e) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta, cando un traballador en baixa por un de tales motivos, realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
- f) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
- g) A embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercuten negativamente no traballo.
- h) Violar o segredo de correspondencia ou de documentos reservados á empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obrigatoria.
- j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia cara á empresa.
- k) Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así coma aos compañeiros e subordinados.
- l) Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar o traballo en postos de responsabilidade, sen autorización previa.
- n) A diminución non xustificada no rendemento de traballo.
- o) Orixinar rifas e liortas cos seus compañeiros de traballo.
- p) A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun trimestre, e fosen sancionadas.

q) A utilización de programas informáticos non autorizados pola dirección nos ordenadores propiedade da empresa. Toda sanción económica orixinada por reclamación xudicial baseada no punto anterior repercutirá nos causantes da falta.

r) A apropiación de programas informáticos e de datos de calquera tipo.

s) Non se considerará inxustificada a falta ao traballo que derive da detención do traballador, se este, posteriormente, é absolto dos cargos que se lle imputasen.

t) A utilización da internet, correo electrónico, ou outros medios, para fins particulares. O acceso a eles por parte dos traballadores é para uso estritamente profesional e a empresa é a única responsable de conceder ou retirar os ditos accesos.

5. Sancións.

As sancións máximas que se lles poderán impoñer aos que incorran en faltas son as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

-Traslado de posto dentro da mesma fábrica.

-Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.

-Inhabilitación por un período non superior a cinco anos, para ascender de grao ou categoría.

-Despedimento.

As sancións que na orde laboral se poidan impoñer enténdense sen prexuízo de lles pasar o tanto de culpa aos tribunais.

O comité de empresa será informado das faltas de carácter grave e moi grave. En caso de que a sanción sexa o despedimento, o comité de empresa será informado previamente.

Prescrición de faltas:

Respecto aos traballadores, as faltas leves prescribirán aos 10 días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido.

Artigo 36º.-Abuso de autoridade.

A dirección da empresa considerará como falta moi grave e sancionará en consecuencia os abusos de autoridade que puidesen cometer os seus mandos.

Considerarase abuso de autoridade sempre que un superior cometa un feito arbitrario con infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e con prexuízo notorio para un inferior.

Artigo 37º.-Lexislación complementaria.

En todo o non pactado expresamente neste convenio, será de aplicación o disposto na lexislación laboral vixente en cada momento.

Cláusulas adicionais

Primeira.-Paga extraordinaria de outubro.

Aboarase unha paga extraordinaria durante a vixencia do convenio na nómina de setembro, por unha contía de 1.026,01 euros, uniforme e constante para todos os graos e chanzos do persoal.

Esta paga será concedida en proporción ao tempo efectivo de traballo. Ratearase anualmente, sendo o período de devengo do 1 de outubro ao 30 de setembro.

A incapacidad temporal, independentemente da causa que a orixine, non afectará a percepción desta paga.

Segunda.-Paga extraordinaria de abril.

Aboarase unha paga extraordinaria durante a vixencia do convenio na nómina de marzo, por unha contía de 1.026,01 euros, uniforme e constante para todos os graos e chanzos do persoal.

Esta paga será concedida en proporción ao tempo efectivo de traballo. Ratearase anualmente, sendo o período de devengo do 1 de abril ao 31 de marzo.

A incapacidad temporal, independentemente da causa que a orixine, non afectará a percepción desta paga.

Terceira.-Contratos de duración determinada.

A retribución dos traballadores contratados por tempo determinado será a establecida no contrato, sen que esta poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

Cumpridos tres meses de traballo efectivo, para efectos retributivos, este persoal será integrado no sistema de cualificación da empresa.

Cuarta.-Suplidos e desprazamentos.

Todos os traballadores que en comisión de servizo teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a outras localidades distintas á do seu centro de traballo, percibirán unha compensación de acordo coa xustificación dos gastos habituais que efectúesen.

As horas que excedan da xornada normal serán consideradas para todos os efectos como horas extraordinarias ou engadidas ao cómputo mensual de horas efectivas, logo de comunicación á empresa.

A empresa deberá prover os traballadores dos medios de transporte precisos para realizar o desprazamento. Non é obrigatoria a utilización polo traballador do seu vehículo particular, agás que medie mutuo acordo entre empresa e traballador; neste caso aboarase o legalmente establecido en concepto de quilometraxe.

4. Vacacións.

Xerais: xullo ou agosto.

5. Departamentos ou seccións suxeitos a calendario especial.

Estarán suxeitos, total ou parcialmente a calendario especial, que garanta a prestación do servizo durante os días non laborables, agás festivos, os seguintes departamentos ou seccións:

-Secretaría.

-Persoal.

-Contabilidade.

-Mercadotecnia.

-Exportación.

-Cial./Xest. clientes.

-Distr. física/almacén acabados.

-Almacén materias primas.

-Garantía calidade/axuste.

-Métodos e tempos.

-Programación.

A compensación do traballo correspondente ás datas indicadas realizarase mediante acordo entre a empresa e os traballadores afectados.

6. Calendario.

1. Vacacións en xullo.

| Día/mes | X | F | M | A | M | X | X | A | S | O | N | D | Total |
|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Naturais | 31 | 29 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 366 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Domingos | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 0 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Festivos | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 14 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Vacacións | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Non laborables | 6 | 5 | 5 | 6 | 8 | 4 | 31 | 6 | 4 | 6 | 5 | 7 | 93 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Laborables | 25 | 24 | 26 | 24 | 23 | 26 | 0 | 25 | 26 | 25 | 25 | 24 | 273 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Sábados | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 45 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Pontes | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 9 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Recuperables | 6 | 4 | 4 | 7 | 5 | 4 | 0 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 54 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| Efectivos | 19 | 20 | 22 | 17 | 18 | 22 | 0 | 21 | 22 | 19 | 21 | 18 | 220 |
| | | | | | | | | | | | | | |

2. Vacacións en agosto.

| Día/mes | X | F | M | A | M | X | X | A | S | O | N | D | Total |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| Naturais | 31 | 29 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 366 |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Domingos | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Festivos | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 13 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Vacacións | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Non laborables | 6 | 5 | 5 | 6 | 8 | 4 | 4 | 31 | 4 | 6 | 5 | 7 | 91 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Laborables | 25 | 24 | 26 | 24 | 23 | 26 | 27 | 0 | 26 | 25 | 25 | 24 | 275 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Sábados | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 0 | 4 | 5 | 4 | 3 | 46 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Pontes | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 9 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Recuperables | 6 | 4 | 4 | 7 | 5 | 4 | 5 | 0 | 4 | 6 | 4 | 6 | 55 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Efectivos | 19 | 20 | 22 | 17 | 18 | 22 | 22 | 0 | 22 | 19 | 21 | 18 | 220 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

Comprobación calendarios.

Vacacións en xullo:

Xornada normal: $219 \times 8,25$ horas = 1.806,75 horas

Descanso: $219 \times 0,25$ horas = -54,75 horas

1.752 horas

Vacacións en agosto:

Xornada normal: $220 \times 8,25$ horas = 1.815 horas

Descanso: $220 \times 0,25$ horas = -55 horas

A compensar (1)-8 horas

1.752 horas

(1) Queda un día de libre disposición para os traballadores con vacacións en agosto.

O seu desfrute poderase realizar como un día completo ou por horas soltas, ata un mínimo de dúas horas. En ambos os casos deberase avisar cunha antelación mínima dunha semana, salvo casos especiais que serán tratados co xefe de persoal.

A data de desfrute situarase a conveniencia dos traballadores, sempre e cando non se produza en situacións que provoquen un claro prexuízo para os intereses da empresa.

Nota: ningunha das datas non laborables que non sexan festivos serán tomadas como dereitos adquiridos, nin sentarán precedentes para futuros calendarios laborais.

ANEXO IV

Lei orgánica de liberdade sindical (Lei 11/1985, do 2 de agosto).

Título I

Da liberdade sindical

Artigo 1º

1. Todos os traballadores teñen dereito a se syndicar libremente para a promoción e defensa dos seus intereses económicos e sociais.

2. Para os efectos desta lei, considéranse traballadores tanto aqueles que sexan suxeitos dunha relación laboral como aqueles que o sexan dunha relación de carácter administrativo ou estatutario ao servizo das administracións públicas.

3. Quedan exceptuadas do exercicio deste dereito os membros das forzas armadas e dos institutos armados de carácter militar.

4. De acordo co disposto no artigo 127.1º da Constitución, os xuíces, maxistrados e fiscais non poderán pertencer a ningún sindicato mentres se encontren en activo.

5. O exercicio de dereito de sindicación dos membros de corpos e forzas de seguridade que non teñan carácter militar rexerese pola súa normativa específica, dado o carácter armado e a organización xerarquizada destes institutos.

Artigo 2º

1. A liberdade sindical comprende:

a) O dereito a fundar sindicatos sen autorización previa, así como o dereito a suspendelos ou extinguilos por procedementos democráticos.

b) O dereito do traballador a se afiliarse ao sindicato da súa elección coa única condición de observar os estatutos del, a se separar do que estivese afiliado, non podendo ninguén ser obrigado a se afiliarse a un sindicato.

c) O dereito dos afiliados a elixir libremente os seus representantes dentro de cada sindicato.

d) O dereito á actividade sindical.

2. As organizacións sindicais no exercicio da liberdade sindical teñen dereito a:

a) Redactar os seus estatutos e regulamento, organizar a súa administración interna e as súas actividades e formular o seu programa de acción.

b) Constituír federacións, confederacións e organizacións internacionais así como afiliarse a elas e retirarse delas.

c) Non ser suspendidas nin disoltas senón mediante resolución firme da autoridade xudicial, fundada en incumprimento grave das leis.

d) O exercicio da actividade sindical na empresa ou fóra dela, que comprenderá, en todo caso, o dereito á negociación colectiva, ao exercicio do dereito de folga, á formulación de conflitos individuais e

colectivos e á presentación de candidaturas para a elección do comité de empresa e delegados de persoal, e dos correspondentes órganos das administracións públicas, nos termos previstos nas normas correspondentes.

Artigo 3º

1. Non obstante o disposto no artigo 1º.2, os traballadores por conta propia que non teñan traballadores ao seu servizo, os traballadores en paro e os que cesasen na súa actividade laboral como consecuencia da súa incapacidade ou xubilación, poderanse afiliarse ás organizacións sindicais constituídas conforme o exposto nesta lei, pero non fundar sindicatos que teñan precisamente por obxecto a tutela dos seus intereses singulares, sen prexuízo da súa capacidade para constituír asociacións ao abeiro da lexislación específica.

2. Os que desempeñen cargos directivos ou de representación no sindicato en que están afiliados non poderán desempeñar, simultaneamente, nas administracións públicas cargos de libre designación de categoría do director xeral ou asimilados, así como calquera outro de rango superior.

Título II

Réxime xurídico sindical

Artigo 4º

1. Os sindicatos constituídos ao abeiro desta lei, para adquiriren a personalidade xurídica e plena capacidade de obrar, deberán depositar, por medio dos seus promotores ou dirixentes, os seus estatutos na oficina pública establecida para o efecto.

2. As normas estatutarias conterán polo menos:

a) A denominación da organización que non poderá coincidir nin inducir a confusión con outra legalmente rexistrada.

b) O domicilio e ámbito territorial e funcional de actuación do sindicato.

c) Os órganos de representación, goberno e administración e o seu funcionamento, así como o réxime de provisión electiva dos seus cargos, que se terán que axustar a principios democráticos.

d) Os requisitos e procedementos para a adquisición e perda da condición de afiliados, así como o réxime de modificación de estatutos, de fusión e disolución do sindicato.

e) O réxime económico da organización que estableza o carácter, a procedencia e o destino dos seus recursos, así como os medios que lles permitan aos afiliados coñecer a situación económica.

3. A oficina pública disporá no prazo de dez días a publicidade do depósito ou o requirimento aos seus promotores, por unha soa vez, para que no prazo máximo doutros dez días emenden os defectos observados. Transcorrido este prazo a oficina pública disporá a publicidade ou rexeitará o depósito mediante resolución exclusivamente fundada na carencia dal

gún dos requisitos mínimos a que se refire o número anterior.

4. A oficina pública daralle publicidade ao depósito no taboleiro de anuncios dela no Boletín Oficial del Estado e, se é o caso, no boletín oficial correspondente, indicando, polo menos a denominación, o ámbito territorial e funcional, a identificación dos promotores e asinantes da acta de constitución do sindicato.

A inserción nos respectivos boletíns será disposta pola oficina pública no prazo de dez días e terá carácter grauíto.

5. Calquera persoa estará facultada para examinar os estatutos depositados; ademais, a oficina deberalle facilitar a quen así o solicite copia autenticada deles.

6. Tanto a autoridade pública, como os que acrediten un interese directo, persoal e lexítimo, poderán promover ante a autoridade xudicial a declaración de non conformidade a dereito de calquera estatuto que fose obxecto de depósito e publicación.

7. O sindicato adquirirá personalidade xurídica e plena capacidade de obrar, transcorridos vinte días hábiles desde o depósito dos estatutos.

8. A modificación dos estatutos das organizacións sindicais xa constituídas axustarase ao mesmo procedemento de depósito e publicidade regulado neste artigo.

Artigo 5º

1. Os sindicatos constituídos ao abeiro desta lei responderán polos actos ou acordos adoptados polos seus órganos estatutarios na esfera das súas respectivas competencias.

2. O sindicato non responderá por actos individuais dos seus afiliados, agás que aqueles se produzan no exercicio regular das funcións representativas ou se probe que os ditos afiliados actuaban por conta do sindicato.

3. As cotas sindicais non poderán ser obxecto de embargo.

4. Os sindicatos constituídos ao abeiro desta lei poderanse beneficiar das exencións e bonificacións fiscais que legalmente se establezan.

Título III

Da representatividade sindical

Artigo 6º

1. A maior representatividade sindical recoñecida a determinados sindicatos confírelles unha singular posición xurídica para efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Terán a consideración de sindicatos máis representativos a nivel estatal:

a) Os que acrediten unha especial audiencia, expresada na obtención, no dito ámbito, do 10 por 100 ou máis do total de delegados de persoal dos

membros dos comités de empresa e dos correspondentes órganos das administracións públicas.

b) O sindicatos ou entes sindicais, afiliados, federados ou confederados a unha organización sindical de ámbito estatal que teña a consideración de máis representativa de acordo co previsto na letra a).

3. As organizacións que teñan a consideración de sindicato máis representativo segundo o número anterior gozarán de capacidade representativa a todos os niveis territoriais e funcionais para:

a) Desempeñar representación institucional perante as administracións públicas ou outras entidades e organismos de carácter estatal ou da comunidade autónoma que a teñan prevista.

b) A negociación colectiva, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores.

c) Participar como interlocutores na determinación das condicións de traballo nas administracións públicas a través dos oportunos procedementos de consulta ou negociación.

d) Participar nos sistemas non xurisdiccionais de solución de conflitos de traballo.

e) Promover eleccións para delegados de persoal e comités de empresa e órganos correspondentes das administracións públicas.

f) Obter cesións temporais do uso de inmobles patrimoniais públicos nos termos que se establezan legalmente.

g) Calquera outra función representativa que se estableza.

Artigo 7º

1. Terán a consideración de sindicatos máis representativos no nivel da comunidade autónoma:

a) Os sindicatos do dito ámbito que acrediten nel unha especial audiencia expresada na obtención de, polo menos, o 15 por 100 dos delegados de persoal e dos representantes dos traballadores nos comités de empresa e nos órganos correspondentes das administracións públicas, sempre que contén cun mínimo de 1.500 representantes e non estean federados ou confederados con organizacións sindicais de ámbito estatal.

b) Os sindicatos ou entes sindicais afiliados, federados ou confederados a unha organización sindical de ámbito da comunidade autónoma que teña a consideración de máis representativa de acordo co previsto na letra a).

Estas organizacións gozarán de capacidade representativa para exercer no ámbito específico da comunidade autónoma as funcións e facultades enumeradas no número 3 do artigo anterior, así como a capacidade para desempeñar representación institucional perante as administracións públicas ou outras entidades ou organismos de carácter estatal.

2. As organizacións sindicais que, aínda non tendo a consideración de máis representativas, obtivesen, no seu ámbito territorial e funcional específico, o 10 por 100 ou máis de delegados de persoal e membros do comité de empresa dos correspondentes órganos das administracións públicas, estarán lexitimadas para exercer, no dito ámbito funcional e territorial, as funcións e facultades a que se refiren as alíneas b), c), d), e) e g) do número 3 do artigo 6º, de acordo coa normativa aplicable a cada caso.

Título IV

Da acción sindical

Artigo 8º

1. Os traballadores afiliados a un sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo:

a) Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos do sindicato.

b) Celebrar reunións, logo de notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

c) Recibir a información que lle remita o seu sindicato.

2. Sen prexuízo de que o que se estableza mediante convenio colectivo, as seccións sindicais dos sindicatos máis representativos e dos que teñan representación nos comités de empresa e nos órganos de representación que se establezan nas administracións públicas ou contén con delegados de persoal, terán os seguintes dereitos:

a) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que lles poidan interesar aos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá á súa disposición un taboleiro de anuncios que deberá situarse no centro de traballo e nun lugar onde se garanta o axeitado acceso a el dos traballadores.

b) Á negociación colectiva, nos termos establecidos na súa lexislación específica.

c) Á utilización dun local adecuado no que poidan desenvolver as súas actividades naquelas empresas ou centros de traballo con máis de 250 traballadores.

Artigo 9º

1. Os que desempeñen cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organizacións sindicais máis representativas, terán dereito:

a) Ao desfrute dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo, podéndose establecer, por acordo, limitacións ao desfrute deles en función das necesidades do proceso produtivo.

b) Á excedencia forzosa, ou á situación equivalente no ámbito da función pública, con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo; deberase incorporar ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte ao da data do cesamento.

c) Á asistencia e ao acceso aos centros de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, logo de llo comunicar ao empresario, e sen que o exercicio dese dereito poida interromper o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

2. Os representantes sindicais que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos mantendo a súa vinculación como traballadores en activo nalgunha empresa, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores, sempre que a empresa estea afectada pola negociación.

Artigo 10º

1. Nas empresas ou, se é o caso, nos centros de traballo que ocupen máis de 250 traballadores, calquera que sexa a clase do seu contrato, as seccións sindicais que poidan constituír os traballadores afiliados aos sindicatos con presenza nos comités de empresa ou nos órganos de representación que se estableza nas administracións públicas estarán representadas para todos os efectos, por delegados sindicais elixidos por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo.

2. Ben por acordo, ben a través da negociación colectiva, poderase ampliar o número de delegados establecidos na escala á que fai referencia este punto, que atendendo ao cadro de persoal da empresa ou, se é o caso, dos centros de traballo lle corresponden a cada un destes.

Na falta de acordos específicos ao respecto, o número de delegados sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obtivesen o 10 por 100 dos votos na elección ao comité de empresa ou ao órgano de representacións nas administracións públicas determinarase segundo a seguinte escala:

De 250 a 750 traballadores: un.

De 751 a 2.000 traballadores: dous.

De 2.001 a 5.000 traballadores: tres.

De 5.001 en diante: catro.

As seccións sindicais daqueles sindicatos que non obtivesen o 10 por 100 dos votos estarán representadas por un só delegado sindical.

3. Os delegados sindicais, no suposto de que non formen parte do comité de empresa terán as mesmas garantías que as establecidas legalmente para os membros dos comités de empresa ou dos órganos de representación que se establezan nas administracións públicas, así coma os seguintes dereitos a salvo do que se puidese establecer por convenio colectivo.

1º Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña ao dispor do comité de empresa, estando obrigados os delegados sindicais a gardar sxiilo profesional naquelas materias nas que legalmente proceda.

2º Asistir ás reunións dos comités de empresa e dos órganos internos da empresa en materia de seguridade e hixiene ou dos órganos de representación que se establezan nas administracións públicas, con voz pero sen voto.

3º Ser oídos pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados ao seu sindicato en particular, e especialmente nos despedimentos e sancións destes últimos.

Artigo 11º

1. Nos convenios colectivos poderanse establecer cláusulas polas que os traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación atendan economicamente a xestión dos sindicatos representados na comisión negociadora, fixando un canon económico e regulando as modalidades do seu aboamento. En todo caso, respectarase a vontade individual do traballador, que deberá expresarse por escrito na forma e nos prazos que se determinen na negociación colectiva.

2. O empresario procederá ao desconto da cota sindical sobre os salarios e á correspondente transferencia a solicitude do sindicato do traballador afiliado e logo de conformidade sempre deste.

Título V

Da tutela da liberdade sindical e represión

das condutas antisindicais

Artigo 12º

Serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego ou nas condicións de traballo, sexan favorables ou adversas, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.

Artigo 13º

Calquera traballador ou sindicato que considere lesionados os dereitos de liberdade sindical, por actuación do empregador, asociación patronal, administracións públicas ou calquera outra persoa, entidade ou corporación pública ou privada, poderá solicitar a tutela do dereito ante a xurisdición competente a través do proceso de protección xurisdiccional dos dereitos fundamentais da persoa.

Expresamente serán consideradas lesións á liberdade sindical ou actos de inxerencia consistentes en fomentar a constitución de sindicatos dominados ou controlados por un empregador ou unha asociación empresarial, ou en soste economicamente ou noutra forma sindicatos co mesmo propósito de control.

Artigo 14º

O sindicato a que pertenza o traballador presuntamente lesionado, así como calquera sindicato que teña a condición de máis representativo, poderase

constituír como coadxuvante no mesmo proceso incoado por aquel.

Artigo 15º

Se o órgano xudicial entendese probada a violación do dereito de liberdade sindical, decretará o cesamento inmediato do comportamento antisindical, así como a reparación conseguinte das súas consecuencias ilícitas, remitíndolle as actuacións ao Ministerio Fiscal, para os efectos de depuración de eventuais condutas delitivas.

Disposicións adicionais

Primeira.

1. Para os efectos do previsto nos artigos 6º.2 e 7º.1, o período de cómputo dos resultados electorais, que será acordado previamente polo Consello Superior do Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación, non poderá exceder de tres meses.

2. O Goberno ditará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento e aplicación do punto a) do artigo 6º.3 e do artigo 7º.1 desta lei e do previsto na disposición adicional sexta do Estatuto dos traballadores, sen que a capacidade representativa que, por aplicación das ditas disposicións se recoñeza, pode ser inferior a catro anos de duración.

Segunda.

1. A duración do mandato dos delegados de persoal, dos membros dos comités de empresa e dos que formaron parte dos órganos de representación que se estableza nas administracións públicas será de catro anos, e poderán ser reelixidos en sucesivos períodos electorais.

2. No prazo dun ano e en desenvolvemento do previsto no artigo 103.3º da Constitución, o Goberno remitiralles ás Cortes un proxecto de lei no que se regulen os órganos de representación dos funcionarios das administracións públicas.

Terceira.-O dereito recoñecido no punto d) do número 1, artigo 2º, non poderá ser exercido no interior dos establecementos militares.

Para tal efecto, determinarase regulamentariamente o que teña que se entender por establecementos militares.

Disposición derogatoria

Quedan derogados a Lei 19/1977, do 1 de abril, e o Real decreto 873/1977, do 22 de abril, en todo canto se opoñan a esta lei, permanecendo vixente a regulación que conteñen as ditas normas referidas ás asociacións profesionais e, en particular, ás asociacións empresariais ás que se lles recoñeza a liberdade de sindicación para efectos do disposto no artigo 28.1º da Constitución española e dos convenios internacionais subscritos por España.

Disposicións derradeiras

Primeira.

1. As organizacións sindicais constituídas en aplicación da Lei 19/1977, do 1 de abril, e que gocen

de personalidade xurídica na data de entrada en vigor desta lei, conservarán o dereito á denominación, sen que en ningún caso se produza solución de continuidade na súa personalidade, quedando automaticamente validadas.

2. A oficina pública a que se refire o artigo 4 desta lei queda establecida organicamente no Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación e nos órganos correspondentes das comunidades autónomas, no seu respectivo ámbito territorial, cando teñan atribuída esta competencia. En todo caso, estas deberán remitir, no prazo previsto no artigo 4º.4, un exemplar da documentación depositada ao Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Segunda.-Os preceptos contidos nas disposicións adicionais primeira e segunda, na disposición transitoria e na disposición derradeira primeira, non teñen carácter de lei orgánica.

Terceira.-Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial del Estado.