

**Convenio colectivo provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira da provincia da Coruña  
(Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Partes signatarias.

Son partes asinantes deste convenio, en representación empresarial: a Asociación Provincial de Empresarios de Rematantes e Serradoiros de Madeira da Coruña; en representación dos traballadores as centrais sindicais: Unión Xeral de Traballadores (UGT), Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Confederación Intersindical Galega (CIG).

Ambas as partes se recoñecen mutuamente lexitimación para negociar este convenio.

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

a) Territorial. Este convenio será de aplicación en toda a provincia da Coruña.

b) Funcional. Están afectadas por este convenio todas aquelas empresas que teñan como actividade principal a de rematantes e serradoiros de madeira. En todo caso, as devanditas empresas entenderanse incluídas no ámbito funcional deste convenio se realizan actividades accesorias e complementarias das principais citadas, consistentes no cepillado, agargalado e elaboración de palés, de embalaxes e outros preparados industriais da madeira procedentes do seu propio serrado.

c) Persoal. Este convenio será de aplicación a todos os traballadores, traballadoras e empresas incluídas no seu ámbito territorial e funcional.

Artigo 3º.-Ámbito temporal e denuncia.

1. A vixencia deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005.

2. Ao abeiro do previsto no artigo 86 do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes pactan de forma expresa que non será precisa a denuncia deste convenio, polo que este quedará definitivamente extinguido chegada a data do 31 de decembro de 2005.

3. Non obstante, rematada a súa vixencia e co obxecto de evitar situacións de baleiro normativo, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o seu contido normativo deica o asinamento dun novo convenio.

Artigo 4º.-Garantía ad personam.

Respectaráselles a todos os traballadores e traballadoras as situacións persoais actualmente consolidadas no seu conxunto, en canto determinen maiores dereitos aos recoñecidos neste convenio.

Todos os conceptos salariais teñen carácter normativo e condición mínima indispensable, polo que

tal garantía non pode ser afectada por pacto ou renuncia de calquera tipo durante o período establecido no artigo 3º.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

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

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

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 139, do 20 de xullo de 2004.

3. A comisión paritaria reunirse unha vez ao ano. Poderanse convocar as reunións extraordinarias que se consideren necesarias, que serán solicitadas alomenos por unha das partes asinantes deste convenio.

4. Sinálase como domicilio da comisión paritaria o da Asociación Provincial de Industrias de Rematantes e Serradoiros de Madeira da provincia da Coruña.

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

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

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

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

e) As establecidas no artigo 49º deste convenio.

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

3. Establécese que as cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma de escrito-proposta, ao que se deben xuntar todos aqueles documentos que sexan necesarios para a mellor comprensión da cues

tión formulada. O seu contido será o suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

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

4. A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se considere pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto; para este efecto concederáselle ao proponente un prazo de cinco días hábiles.

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

6. Cando sexa preciso realizar consultas, o prazo poderá ser aprazado no tempo que a comisión determine.

Artigo 7º.-Contratación.

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

2. O contrato de traballo deberase formalizar antes do comezo da prestación de servizos. Farase constar no contrato de traballo, que se debe establecer por escrito, as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría en que queda encadrado o traballador ou traballadora, e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos formais legalmente establecidos.

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

4. Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen, así como o aviso previo de remate do contrato, e o empresario entregará, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato ou das prórrogas, unha copia básica de todos os contratos que se realicen aos representantes legais dos traballadores.

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

Artigo 8º.-Período de proba.

1. Poderase concertar, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

a) Técnicos e titulados superiores: 6 meses.

b) Técnicos de grao medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado: 2 meses.

c) Oficiais de oficio e auxiliares administrativos: 1 mes.

d) Resto de persoal: 15 días.

2. Durante o período de proba o traballador ou traballadora terá os dereitos e as obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha. A empresa deberá comunicar a desistencia do contrato por escrito, podendo ser de palabra a comunicación por parte do traballador ou traballadora.

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

Artigo 9º.-Contrato fixo de cadro de persoal.

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

Artigo 10º.-Contrato para obra ou servizo determinado.

1. Esta modalidade contractual é a celebrada ao abeiro do artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, e ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinado sempre que a execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

A duración do contrato axustarase aos seguintes supostos:

a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra ou servizo determinado, con independencia da súa duración, e rematará cando o fagan os traballos do traballador na dita obra.

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

2. Os traballadores que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, unha vez rematado este por expiración do tempo pactado ou de calquera das súas prórrogas, terán dereito a percibir unha indemnización de quince días de salario por ano de servizo se a duración do contrato fose igual ou inferior a doce meses, de vinte e catro días de salario por ano de servizo se a duración é superior a doce meses e igual ou inferior a vinte e catro meses, e de trinta días por ano de servizo se a duración é superior a vinte e catro meses.

Artigo 11º.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

1. Este contrato é o celebrado ao abeiro do artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores e poderá concertarse cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixan, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

2. O contrato deberá especificar con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique e a súa duración máxima será de doce meses dentro dun período de dezaseis meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a doce meses, poderá ser prorrogado por unha soa vez, con acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

3. Os traballadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, unha vez rematado este por expiración do tempo pactado ou de calquera das súas prórrogas, terán dereito a percibir unha indemnización de dous días de salario por cada mes de duración do contrato.

Artigo 12º.-Contratos formativos.

a) Contrato de traballo en prácticas.

1. O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, así como outros títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos.

2. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin superior a dous anos.

3. O posto de traballo deberá ser apto para a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos cursados.

4. Ningún traballador poderá permanecer como contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación académica.

5. A retribución do traballador en prácticas non poderá ser inferior ao 60 por 100 durante o primeiro ano, e ao 75 por 100 durante o segundo ano de vixencia do contrato con respecto ao salario fixado no convenio para un traballador que ocupe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

6. Se unha vez rematado o contrato o traballador continuase na empresa, non se poderá acordar un novo período de proba, téndose en conta a duración das prácticas para os efectos de antigüidade na empresa.

b) Contrato de traballo para a formación.

1. O contrato de traballo para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento axeitado dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

2. O devandito contrato poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. No entanto, o límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se celebre con desempregados incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

-Minusválidos.

-Traballadores estranxeiros durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, a non ser que acrediten a formación e experiencia necesaria para o desempeño do posto de traballo.

-Traballadores que leven máis de dous anos sen actividade laboral.

-Traballadores que se encontren en situación de exclusión social.

-Aqueles que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller, casas de oficios e obradoiros de emprego.

3. Esta modalidade contractual realizarase sempre a tempo completo e, con carácter xeral, a duración mínima non poderá ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio. Excepcionalmente a duración máxima dos contratos celebrados con traballadores pertencentes aos colectivos ultimamente descritos será de dous anos. Respectada a duración inicial mínima, as partes poderán concertar un máximo de tres prórrogas, cada unha das cales non poderá ter unha duración inferior a seis meses.

4. A formación teórica cumprirá as seguintes condicións:

-O tempo dedicado a ela será do 15 por 100 do total da xornada máxima do convenio, debéndose concretar e especificar no contrato os días e horas dedicados á formación.

-O ensino teórico, de ser iso posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse con esta dun xeito racional. No contrato deberá identificarse o centro formativo que, se é o caso, estea encargado do ensino teórico.

-No contrato de traballo deberá sinalarse o nome e grupo profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor estará a cargo da axe

tada formación do traballador así como do control de todos os riscos profesionais.

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

6. O contrato de traballo en formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra na súa totalidade as obrigas en materia de formación teórica.

7. A retribución do traballador en formación será o 75, 85 ou 95 por 100 do salario correspondente á categoría de axudante durante o primeiro, segundo ou terceiro ano do contrato, respectivamente.

8. Unha vez producido o cesamento na empresa, entregarásele ao traballador un certificado acreditativo da formación teórica e práctica adquirida facendo expresa mención da duración dela.

Artigo 13º.-Xubilación anticipada e xubilación parcial.

a) Xubilación anticipada.

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

b) Xubilación parcial.

1. Ao abeiro do artigo 166.2º do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores o dereito subxectivo de acceder á xubilación parcial e á redución da xornada cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, especialmente, o da idade, que non poderá ser inferior aos sesenta anos. Nestes supostos, e ata que o traballador que se xubila parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá

subscribir un contrato de substitución nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

2. A decisión adoptada polo traballador de se acoller á situación de xubilación parcial recollida no parágrafo precedente deberá ser notificada á empresa con alomenos tres meses de antelación á data prevista do seu inicio, con excepción do persoal encadrado nos grupos I e II do convenio, en que o prazo será de seis meses.

3. A xornada efectiva reducida que deba prestar o traballador que acceda á situación de xubilación parcial poderá acumularse e realizarse no réxime de xornada completa nos meses inmediatamente seguintes á data de inicio da xubilación parcial, sempre que neste suposto medie o previo acordo entre empresa e traballador.

Artigo 14º.-Cesamentos.

1. A fin do contrato deberá ser comunicada por escrito aos traballadores cunha antelación mínima de quince días naturais. No entanto, poderase subs

tituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio. Toda comunicación de aviso previo de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación.

2. Os traballadores poderán ser asistidos polos seus representantes no acto de asinamento do recibo de liquidación. No caso de que a empresa non conte con representación dos traballadores, estes poderán ser asistidos por un representante dun dos sindicatos asinantes do convenio.

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

Artigo 15º.-Promoción profesional.

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

Artigo 16º.-Empresas de traballo temporal (ETT).

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

Artigo 17º.-Xornada de traballo.

1. A duración da xornada anual de traballo efectivo será de mil setecentas sesenta e oito horas no ano 2004 e de mil setecentas sesenta e catro horas no ano 2005.

2. A xornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres.

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

4. Respectando o número de horas anuais de traballo pactadas neste convenio, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal dispostos pola normativa vixente, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses.

Nos supostos de aplicación de distribución irregular da xornada en cada período cuadrimestral, a distribución semanal poderá superar as 40 horas sempre que se respecte o límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase con tempo de descanso nos períodos de menor traballo.

A empresa publicará cunha antelación de quince días antes do comezo de calquera período de cómputo irregular de xornada, que como mínimo terá unha duración dun mes, o calendario e o horario correspondente ao dito período.

5. Se por disposición legal ou convencional de superior rango, se producise unha minoración de carácter obrigatorio en materia de xornada, o dito nivel sería de aplicación dentro da vixencia do convenio.

Artigo 18º.-Días festivos.

1. Para efectos de distribución da xornada anual fixada no artigo precedente, o calendario laboral para o ano 2004 será o aprobado por acordo da comisión negociadora do convenio con data do 22 de decembro de 2003, publicado no BOP da Coruña nº 32, do 9 de febreiro de 2004 e no DOG nº 25, do 6 de febreiro de 2004, que se reproduce no anexo III deste convenio.

2. Se nalgún concello da provincia fosen sinaladas como festividade locais días que teñan o carácter de non laborables no calendario laboral anual, establécese a súa substitución como día festivo polo día laborable inmediatamente seguinte ou anterior, se é o caso.

3. Os días de descanso retribuído establecidos nos calendarios laborais anuais poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores ou, se é o caso, cos seus traballadores, para axustalos ás necesidades das partes.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

1. Ambas as dúas partes conveñen en reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, realización que só será admisible nos seguintes supostos:

a) Horas extraordinarias necesarias para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes e no suposto de risco de perdas de materia prima.

b) Horas extraordinarias necesarias para períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter técnico propias da actividade, sempre e cando non caiba a utilización nas distintas modalidades de contratación de persoal. Neste suposto consideraranse como horas extraordinarias estruturais.

2. A dirección da empresa informará periodicamente os representantes dos traballadores sobre as horas extraordinarias realizadas.

3. As horas extraordinarias realizadas serán retribuídas cun incremento do 75% respecto da contía correspondente á hora ordinaria.

Artigo 20º.-Vacacións.

1. Os traballadores terán dereito a desfrutar dun período de vacacións de vinte e dous días laborais. O desfrute das vacacións iniciarase nun día laborable e, salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

2. As empresas elaborarán o calendario de vacacións que deberá ser obxecto de exposición no taboleiro da anuncios ou, alternativamente, de notificación aos traballadores con dous meses de antelación ao inicio delas. No caso de desacordo na confección do calendario, a empresa poderá fixar 15 días e os 15 días restantes os traballadores, cun tope máximo do 20 por cento do cadro de persoal.

3. Durante o desfrute do período de vacacións os traballadores percibirán as retribucións correspondentes a salario, antigüidade e complemento de asistencia na mesma contía que lles correspondería de estaren traballando de forma efectiva.

4. O dereito ao desfrute das vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese na súa empresa terá dereito a percibir a compensación económica correspondente ao período de vacacións non desfrutado, aínda que as vacacións correspondan ao ano natural anterior.

5. Para os efectos de retribución de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ao desfrute das vacacións caduca unha vez rematado o ano natural, o período de incapacidade temporal non se computará se chegado o día final do ano o traballador continúa en situación de baixa médica.

6. Se no momento en que o traballador debese iniciar o seu período de vacacións, por estar así previamente establecido, se atopase en situación de incapacidade temporal, poderá aprazar o seu desfrute. Do mesmo xeito, cando un traballador se encontre desfrutando das súas vacacións e pase á situación de incapacidade temporal, aquelas interromperanse e reiniciaranse na mesma data en que se produza a alta médica.

#### Artigo 21º.-Permisos e licenzas.

Os traballadores, logo de aviso e xustificación, se é o caso, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo que se sinala a continuación:

a) Morte do cónxuxe ou fillos: catro días naturais.

b) Enfermidade grave do cónxuxe ou fillos: tres días naturais.

c) Enfermidade grave ou morte de pais, sogros, netos, irmáns, avós e tíos: tres días naturais.

d) Enfermidade grave ou morte de noras, xenros, cuñados, avós políticos e tíos políticos: dous días naturais.

e) Nacemento ou adopción dun fillo: tres días naturais.

f) Matrimonio do traballador: quince días naturais.

g) Matrimonio dun fillo: un día natural.

h) Cambio de domicilio habitual: un día laborable.

i) Deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable ou o sinalado na norma aplicable.

j) Lactación dun fillo ata nove meses despois do parto: unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Alternativamente poderase optar por unha redución da xornada de media hora. Cando pai e nai traballen na mesma empresa, soamente un deles poderá facer uso de tal dereito.

k) Traslado (artigo 40 ET): tres días laborables.

l) Consultas médicas: o tempo estritamente necesario. As asistencias deberanse xustificar debidamente mediante certificado ou informe expedido polo facultativo ou servizo médico correspondente en que conste a duración da asistencia médica recibida. Para tales efectos a acreditación efectuarase segundo o modelo que se reproduce no anexo IV deste convenio ou calquera outro documento similar en que consten alomenos os datos básicos recollidos nel.

m) Funcións sindicais ou de representación dos traballadores: o establecido na norma de aplicación.

Nos casos de morte ou enfermidade grave, os permisos poderanse ampliar un día natural máis no caso de se ter que realizar un desprazamento superior a 100 km, e dous días naturais se o desprazamento é superior a 150 km.

#### Artigo 22º.-Excedencia.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A) Voluntaria: os traballadores que acrediten alomenos unha antigüidade dun ano na empresa, terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de acceder á excedencia voluntaria, por un prazo non menor de dous anos nin superior a cinco. Os traballadores soamente poderán exercer de novo este dereito se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

B) Forzosa: o traballador ou traballadora poderá acceder á situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

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

b) Cando exerza un cargo ou función sindical de ámbito comarcal ou superior nun sindicato maioritario. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical a que pertenza, en que conste o cargo ou función sindical para que foi elixido ou nomeado.

2. Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ao ingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se produzan na empresa. A solicitude de reingreso deberá ser formalizada un mes antes do remate do prazo que lle foi concedido. O incumprimento deste prazo dará lugar á perda de todos os dereitos.

3. Na excedencia forzosa a solicitude de reingreso deberá ser formalizada dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou sindical. O incumprimento deste prazo dará lugar á perda de todos os dereitos.

4. A empresa dará contestación expresa ás solicitudes de reingreso no prazo máximo de quince días, entendéndose concedidas de non mediar resposta no prazo sinalado.

#### Artigo 23º.-Traballos penosos, tóxicos ou perigosos.

1. O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos recibirá por parte da empresa os medios de protección axeitados que eliminen o seu carácter de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

2. Aos traballadores ou traballadoras que realicen estes traballos, e mentres non se eliminan as ditas condicións, a empresa deberalles aboar un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 10% aplicado ao tempo realmente traballado. De todos os xeitos sempre se seguirá o establecido na Lei de prevención de riscos laborais.

3. A empresa facilitará a aqueles traballadores ou traballadoras que especificamente o necesiten pola súa actividade, botas de protección, luvas, lentes, cascos, etc. A periodicidade no recambio de cada unha das pezas de roupa de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo lóxico de duración ou ben polo seu estado de deterioración.

4. No caso de discrepancia entre as partes sobre que determinado traballo, labor ou actividade se debe cualificar como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, correspóndelle á comisión paritaria deste convenio resolver o que proceda, logo de informe técnico elaborado polo Gabinete Técnico Provincial de Saúde Laboral da Xunta de Galicia.

#### Artigo 24º.-Traballo nocturno.

1. As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas terán a consideración de traballo nocturno e serán retribuídas cun complemento denominado de nocturnidade. A contía deste complemento fíxase nun 20% do salario base.

2. O complemento de nocturnidade aboarase integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teña unha coincidencia superior a catro horas. Se a coincidencia fose de catro horas ou inferior a este tempo, a retribución a aboar será proporcional ao número de horas traballadas durante o período nocturno.

3. Exceptúanse dos supostos anteriores e, polo tanto, non haberá lugar a compensación económica ningunha, nos supostos seguintes:

a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos tales coma: gardas, porteiros, serenos ou similares, que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período das 22.00 ás 6.00 horas.

b) O persoal que traballe en dúas quendas, cando a coincidencia entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora.

Artigo 25º.-Salario base.

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

2. O salario base correspondente a cada categoría é o que figura no anexo I.

Artigo 26º.-Complemento de asistencia.

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a un complemento de asistencia por día traballado na contía que se establece no anexo I.

Artigo 27º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a un complemento de transporte por día traballado na contía que se establece no anexo I.

Artigo 28º.-Gratificacións extraordinarias.

1. Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga extra de verán e paga extra de Nadal, que se percibirán por semestres naturais. Serán aboadas antes do 30 de xuño a de verán e antes do 20 de decembro a de Nadal.

2. A contía de cada unha das pagas extraordinarias consistirá nunha mensuralidade de salario base e antigüidade consolidada.

3. Así mesmo, establécese unha paga chamada «paga do 1º de maio» que se percibirá por anualidades, e na contía de 182 euros para o ano 2004 e de 188 euros para o ano 2005.

Artigo 29º.-Complemento de antigüidade.

1. Todo o persoal manterá e consolidará as cantidades que, polo concepto de antigüidade, disfrutaban con data do 1 de outubro de 1998. Ao importe anterior engadiráselle a parte proporcional de antigüidade que tivese recoñecida e non cobrada á data antes referida, calculándose por defecto ou por exceso por anos completos, é dicir, computarase ano completo cando a fracción deste sexa igual ou superior a 0,5.

2. As cantidades de antigüidade consolidadas serán as que figuran no anexo II. Estas cantidades tan só serán de aplicación ao persoal que na data indicada tivese, polo menos, cinco anos de antigüidade na empresa.

3. Os importes da táboa manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento retributivo ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. Este complemento retributivo reflectirase nos recibos de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 30º.-Pagamento do salario.

1. A liquidación e o pagamento do salario farase documentalmente mediante recibos de salarios que se axustarán ás normas vixentes sobre a materia, nos cales figurarán todos os datos de identificación, segundo OM do 27-12-1994, e os conceptos percibidos polo traballador debidamente especificados.

2. O salario aboarase por mensualidades vencidas, dentro dos catro primeiros días hábiles do mes seguinte. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidades bancarias ou financeiras, logo de comunicación aos representantes legais dos traballadores. O pagamento, ou o asinamento de recibos que o acredite, efectuarase dentro da xornada laboral.

3. O traballador, e coa súa autorización o seu representante, terá dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento e por unha soa vez ao mes, anticipo á conta do traballo xa realizado. O importe do anticipo poderá ser de ata o 90% das cantidades que se teña dereito a percibir. No momento do pagamento do salario ou, se é o caso, do anticipo á conta, o persoal asinará o recibo correspondente e entregaráselle copia del.

Artigo 31º.-Condições salariais.

1. As contías económicas dos conceptos retributivos de salario base, complemento de asistencia e complemento de transporte incrementáanse nun tres cincuenta por cento (3,50%) para o ano 2004, resultando as contías que figuran detalladas no anexo I.

2. Para o ano 2005 fíxase un incremento salarial do tres cincuenta por cento (3,50%) aplicable, así mesmo, sobre os conceptos retributivos de salario base, complemento de asistencia e complemento de transporte. Este incremento aplicarase sobre as contías respectivas que figuran no anexo I ou, de ser o caso, sobre as que resulten definitivas para o dito ano 2004 se procedese a aplicación da cláusula de revisión salarial establecida no artigo seguinte.

Artigo 32º.-Revisión salarial.

1. Unha vez rematado o ano 2004 garántese, se é o caso, unha revisión salarial consistente en aplicar sobre as táboas salariais aprobadas neste convenio a porcentaxe que resulte da diferenza entre o incremento do IPC real correspondente á anualidade de 2004 e 2,25 puntos.

2. Unha vez rematado o ano 2005 garántese, se é o caso, unha revisión salarial consistente en aplicar sobre as táboas salariais definitivas do ano 2004 a porcentaxe que resulte da diferenza entre o incremento do IPC real correspondente á anualidade de 2005 e o IPC previsto polo Goberno para o dito ano.

Artigo 33º.-Axudas de custo e desprazamentos.

1. Todo o persoal que por necesidades da empresa e por orde dela teña que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terá dereito ás seguintes axudas de custo diarias:

Axuda de custos completa con pernoita: 42 euros.

Axuda de custos completa sen pernoita: 20 euros.

Media axuda de custos: 10 euros.

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

3. Se a empresa se fixese cargo de todos os gastos orixinados polo desprazamento, non aboará cantidade ningunha por estes conceptos.

#### Artigo 34º.-Xubilación.

1. Establécese un premio de xubilación para todos os traballadores que se xubilen como máximo á idade de 65 anos, e sempre e cando acrediten alomenos dez anos de antigüidade na empresa, consistente no disfrute dun período de vacacións retribuídas cuxa duración se axustará ao establecido na seguinte escala:

Xubilación aos 60 anos: 120 días de vacacións.

Xubilación aos 61 anos: 100 días de vacacións.

Xubilación aos 62 anos: 90 días de vacacións.

Xubilación aos 63 anos: 75 días de vacacións.

Xubilación aos 64 anos: 60 días de vacacións.

Xubilación aos 65 anos: 40 días de vacacións.

2. O salario que se vai percibir durante os períodos de vacacións retribuídas será a suma dos conceptos retribuídos de salario base, antigüidade e complemento de asistencia que lle correspondería percibir ao traballador en caso de continuar prestando os seus servizos de forma efectiva. En todo caso o traballador terá dereito á liquidación que lle corresponda no momento da resolución de seu contrato de traballo para que poida acceder á situación de xubilación.

#### Artigo 35º.-Seguro de invalidez ou morte por accidente.

1. As empresas contratarán unha póliza de seguros que garanta aos seus traballadores as coberturas de incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta, grande invalidez e morte derivada de accidente de traballo coas seguintes indemnizacións:

a) Por morte: 30.000 euros.

b) Por incapacidade permanente total: 38.000 euros.

c) Por incapacidade permanente absoluta e grande invalidez: 47.000 euros.

2. As empresas que acrediten en debida forma e vixencia dunha póliza contratada cunha compañía de seguros coas coberturas anteriormente relacionadas, non serán, en ningún caso, responsables subsidiarias do pagamento das indemnizacións aquí pactadas.

#### Artigo 36º.-Incapacidade temporal.

1. No caso de incapacidade temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa satisfará aos seus traballadores a diferenza entre a prestación económica recoñecida pola mutua

de accidentes de traballo correspondente e a base de cotización do mes anterior ao da baixa.

2. As ausencias por motivos independentes á vontade dos traballadores, como enfermidade, accidente ou maternidade, serán contadas como parte do período de servizo, non incidindo nas pagas extraordinarias nin no período de vacacións.

#### Artigo 37º.-Roupa de traballo.

As empresas entregaranlles aos seus traballadores dous xogos de roupa de traballo ao ano, un en xaneiro e outro en xullo. En caso de necesidade entregaranse os que fosen precisos.

#### Artigo 38º.-Comités de empresa e delegados de persoal.

Os comités de empresa e delegados de persoal terán dereito a recibir información, emitir informes e exercer o labor de vixilancia sobre materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozarán de garantías en materias disciplinarias, de non-discriminación, exercicio de liberdade de expresión e disposición de créditos horarios para o desenvolvemento da súa actividade sindical.

Artigo 39º.-Eleccións sindicais. Candidatos.

Os traballadores que teñan 18 anos cumpridos e unha antigüidade mínima de catro (4) meses na empresa, e sempre que superasen o período de proba, serán elixibles nas eleccións sindicais a representantes dos traballadores.

Artigo 40º.-Crédito horario.

Os delegados de persoal disporán dun crédito horario mensual de 16 horas para o desenvolvemento do seu labor sindical. O crédito horario para os membros de comité de empresa será o que establece o Estatuto dos traballadores.

Artigo 41º.-Negociación colectiva.

1. As horas dedicadas ás reunións oficiais de negociación do convenio polos representantes dos traballadores serán retribuídas, e non se computarán dentro do crédito horario que se establece no artigo 40º deste convenio.

2. Este artigo non será de aplicación para aquelas empresas que teñan máis dun representante legal dos traballadores participando na negociación do convenio.

Artigo 42º.-Dereitos sindicais.

1. As empresas considerarán os sindicatos debidamente implantados no cadro de persoal como elementos básicos e consubstanciais para afrontar, a través deles, as necesarias relacións entre traballadores e empresarios.

2. As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores e traballadoras a se sindicaren libremente. Non poderán condicionar o emprego dun traballador á obriga de non se afiliarse ou renunciar á súa afiliación sindical. Non poderán despedir un traballador nin danalo, de calquera outra maneira, por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

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

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

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

6. As empresas porán á disposición da representación sindical un taboleiro de anuncios nun lugar visible e de acceso a todos os traballadores, onde se poida difundir aquela información que lles poida interesar aos afiliados ao sindicato, e aos traballadores en xeral.

7. Os sindicatos, a través dos seus liberados ou representantes legais, poderán acceder ao interior das empresas ou centros de traballo, logo do permiso do empresario ou encargado, e poñerse en contacto cos seus afiliados, delegados de persoal ou membros do comité de empresa, para os efectos de subministrarlles información, sempre e cando o exercicio de tal práctica non interrompa o desenvolvemento do proceso produtivo.

Artigo 43º.-Garantías dos delegados de persoal e comités de empresa.

Os membros de comités de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais desfrutarán das seguintes garantías:

1. Non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao do seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que

o despedimento ou a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

2. Terán prioridade de permanencia na empresa, no suposto de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

3. Se o despedimento ou calquera outra sanción, por suposta falta grave ou moi grave, obedecese a outras causas, deberase tramitar expediente contradictorio en que serán escoitados, á parte do interesado, o comité de empresa ou delegados de persoal.

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

5. Os delegados de persoal e membros de comités de empresa poderán acumular nun dos seus membros o crédito de horas sindicais, que deberán comunicar á empresa mediante escrito asinado para o efecto cunha antelación mínima de 15 días.

Artigo 44º.-Competencias dos comités de empresa e delegados de persoal.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

4. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade, de acordo co pactado neste convenio.

Artigo 45º.-Revisión médica.

1. A empresa estará obrigada a realizar recoñecementos médicos periódicos a todos os traballadores ao seu servizo, alomenos unha vez ao ano. Así mesmo, efectuaráselles revisión médica aos traballadores que se incorporen á empresa, dentro dos 30 días seguintes ao seu ingreso, salvo que xa a teñan realizada no último ano natural.

2. Os traballadores disporán de media xornada retribuída para realizar a revisión. No caso de que sexa necesario máis tempo, terán que presentar xustificante, séndolles igualmente retribuído o exceso. Os gastos de desprazamento serán por conta da empresa, agás que o recoñecemento se faga nos locais da empresa.

#### Artigo 46º.-Risco grave e inminente.

1. O empresario estará obrigado a informar, o antes posible, a todos os traballadores afectados, acerca da existencia dun risco grave e inminente, e das medidas que se deben adoptar en materia de protección.
2. Os traballadores terán dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo, en caso necesario, cando consideren que a dita actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida.
3. Cando o empresario non adopte as medidas necesarias, os representantes legais dos traballadores poderán acordar a paralización da actividade. Tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal nun prazo de vinte e catro horas anulará ou ratificará a paralización acordada.
4. Os traballadores e os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas a que se refiren os puntos anteriores, a non ser que tivesen obrado de mala fe ou cometido negligencia grave.

#### Artigo 47º.-Delegados de prevención.

1. Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo coa seguinte escala:
  1. Ata 30 traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.
  2. De 31 a 49 traballadores e traballadoras, haberá un delegado de prevención, que será elixido por e entre os delegados de persoal.
  3. De 50 a 100 traballadores ou traballadoras: 2 delegados de prevención.
  4. De 101 a 500 traballadores ou traballadoras: 3 delegados de prevención.
2. As competencias dos delegados de prevención serán:
  - a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
  - b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa de prevención de riscos laborais.
  - c) Exercer o labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de riscos laborais.
  - d) As que se estipulen na Lei de prevención de riscos laborais.
3. As facultades dos delegados de prevención serán:
  - a) Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter técnico preventivo, así como os inspectores de traballo nas visitas que realicen aos centros de traballo podendo formular diante deles as observacións que coiden oportunas.
  - b) Ser informados polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se tivese coñecemento deles.
  - c) Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.
  - d) Realizar visitas aos lugares de traballo para exercer un labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.
  - e) As que se estipulen na Lei de prevención de riscos laborais.
4. Os delegados de prevención terán as seguintes garantías:
  - a) Na súa condición de representantes dos traballadores, seranlles de aplicación as garantías recollidas no artigo 68 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, do Estatuto dos traballadores.

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

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

b) O empresario deberalles proporcionar aos delegados de prevención os medios e a formación necesarios en materia preventiva.

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

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

d) As que se estipulen na Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 48º.-Comité de seguridade e saúde.

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

2. Constituirase un comité de seguridade e saúde en todas as empresas ou centros de traballo que conten con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos delegados de prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra. Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións del e adoptarán as súas propias normas de funcionamento.

3. O comité de seguridade e saúde exercerá as seguintes competencias:

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

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

4. O comité de seguridade e saúde terá as seguintes facultades:

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

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

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

d) Coñecer e emitir informe sobre a memoria e programación anual dos servizos de prevención.

Artigo 49º.-Competencia da comisión paritaria en materia de seguridade e saúde laboral.

1. Serán funcións desta comisión as seguintes:

a) Acadar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto legislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.

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

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

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

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

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

2. A comisión reunirse unha vez ao ano. Poderanse convocar as reunións extraordinarias que se consideren necesarias e deberán ser solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

Artigo 50º.-Formación continua.

Seguirase o establecido nos artigos 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 e 69 do convenio estatal da madeira, así como os acordos que sobre a materia adopte a comisión paritaria estatal de formación.

Artigo 51º.-Produtividade e absentismo.

1. Os salarios pactados neste convenio remuneran os niveis normais de produtividade.

2. Os plans de melloras da produtividade poderanse negociar dentro das respectivas empresas, segundo os seguintes criterios:

a) Información previa aos traballadores con intervención das centrais sindicais asinantes do convenio.

b) Que tales plans non supoñan discriminación duns traballadores sobre outros.

c) Establecemento de períodos de proba e adaptación en que se lles garanta aos traballadores as percepcións habituais.

d) As condicións de traballo respectarán o establecido nas leis e convenios colectivos, aínda que se procederá á reclasificación de categorías para axustalas á situación da empresa.

Artigo 52º.-Empresas en perdas.

1. Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

2. Non obstante, as empresas que veñan sufrindo perdas continuadas poderanse acoller ao establecido neste artigo, podéndose pactar reducións sobre as porcentaxes dos incrementos salariais fixados neste convenio. Así mesmo, poderase acordar a total inaplicación dos devanditos incrementos salariais polo período de tempo que en cada caso se determine. Neste último suposto continuaranse aplicando todos os aspectos económicos nos termos que viñan regulados no convenio colectivo anteriormente vixente.

3. Para que as empresas se poidan acoller aos beneficios regulamentados neste artigo establécense os seguintes procedementos de tramitación:

1º Comisión paritaria do convenio.

2º Negociación coa representación legal dos traballadores.

3º Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

En calquera dos procedementos citados anteriormente deberase achegar a documentación seguinte:

a) Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos tres últimos exercicios en que se demostre que durante eles se produciron perdas reais.

b) Plan de viabilidade para o período en que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultados da empresa.

4. Os representantes dos traballadores, membros da comisión paritaria, así como os seus asesores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos aos que tiveron acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo iso, sigilo profesional.

Artigo 53º.-Clasificación profesional.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida. As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas senón simplemente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión

a través dos mandos intermedios, co fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores cuxa actividade se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuxo desenvolvemento se require unha pericia ou habilidade sistemática nas actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores en postos que se executan baixo instrucións concretas con dependencia xerárquica e funcional total. Exíxese o coñecemento total do seu oficio, e as funcións poden implicar incomodidade ou esforzo físico.

Artigo 54º.-Movilidade xeográfica.

a) Desprazamento. As empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos daquel en que presten os seus servizos, fundamentando o dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

b) Traslado. Enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo diste máis de 40 km do seu centro actual ou do seu domicilio actual.

Os supostos de traslados de persoal polos motivos recollidos na lei efectuaranse de acordo coas seguintes condicións:

\* Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.

\* Intervención dos mecanismos do AGA, no caso de desacordo da comisión paritaria.

\* Recuperación do posto de traballo anterior en caso de laudo ou sentenza favorable.

\* Aviso previo de 45 días.

\* Prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 30 días.

\* Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos.

\* Se por traslado dun cónxuxe cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma, terá dereito ao traslado á mesma localidade.

Os casos de traslados darán lugar á percepción polo traballador dos seguintes conceptos compensatorios:

- \* Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.
- \* Transporte de mobiliario, roupa e aparellos do fogar.
- \* Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun pagamento único.
  
- \* Compensación durante doce meses do custo da vivenda en alugamento (vivenda das mesmas características).
  
- \* Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 55º.-Faltas e sancións.

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

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

Artigo 56º.-Faltas leves.

1. As faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de dúas a catro faltas no período dun mes ou de trinta días naturais.

2. Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustificad, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente aos compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.

4. Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalación, salvo que iso repercute na boa marcha do servizo; neste caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.

5. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.

6. Non informar á empresa dos cambios de domicilio.

7. As discusión sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.

8. A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo ou saúde laboral, que non entrañen risco para o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.

9. Usar o teléfono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.

10. A embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar ou revolver os armarios ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

Artigo 57º.-Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para a obtención de licenzas ou permisos.

2. Atoparse no local de traballo, fóra das horas de traballo, sen autorización.

3. Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, durante un mes ou trinta días naturais.
4. Faltar ao traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.
5. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar aos procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediase algunha malicia, será considerada como moi grave.
6. Simular a presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.
7. A negligencia no traballo que afecte a boa marcha del.
8. A imprudencia no traballo, que implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderase considerar moi grave.
9. A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
10. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.
11. Non advertir e instruír axeitadamente outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando, do risco do traballo que se vai executar e do posible modo de evitalo.
12. Transitar ou permitir o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ao risco de incendio.
13. A falta de sxiilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.
14. Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou a negativa á súa formalización, así como proporcionar falsa información á dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.
15. A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
16. A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servizo.
17. A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.
18. Non informar coa debida dilixencia aos seus xefes, ao empresario, ou a quen o representa, de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.
19. Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

Artigo 58º.-Faltas moi graves.

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
2. Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas nun período de 3 meses ou de 20 durante seis meses.
3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.
4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útiles ou materiais para uso propio.
5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar despezamentos en materiais, ferramentas, útiles, aparellos, instalacións, vehículos, edificios, aparellos e mesmo documentos da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. A comisión de erros repetidos e intencionados, que poidan orixinar prexuízo á empresa.

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

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

Artigo 59º.-Gradación das sancións.

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

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación escrita.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas moi graves.

Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.

Despedimento.

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

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

b) A categoría profesional del.

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

Artigo 60º.-Solución extraxudicial de conflitos laborais.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), publicado no Diario Oficial de Galicia do 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos deste convenio co alcance previsto no propio AGA.

## ANEXO I

### Táboas salariais ano 2004

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario mensual total 2004	Salario anual total
I	Técnico proxectista	754,99 €	11.658,91 €
	Perito	737,72 €	11.417,13 €
	ATS	737,72 €	11.417,13 €
	Xefe administrativo 1ª	754,99 €	11.658,91 €
	Encargado	737,72 €	11.417,13 €
II	Delineante	720,33 €	11.173,67 €
	Xefe administrativo	737,72 €	11.417,13 €
III	Auxiliar analista	705,40 €	10.964,65 €

	Oficial administrativo 1ª	720,33 €	11.173,67 €
	Oficial administrativo 2ª	705,40 €	10.964,65 €
	Auxiliar administrativo	689,29 €	10.739,11 €
	Oficial 1ª	720,30 €	11.173,67 €
	Oficial 2ª	705,40 €	10.964,65 €
	Axudante	689,29 €	10.739,11 €
	Peón especializado	675,55 €	10.546,75 €
	Peón	658,81 €	10.312,39 €
	Ordenanza	658,81 €	10.312,39 €
	Garda e vixiante	658,81 €	10.312,39 €

Paga 1º de maio	182,00 €
Complemento de asistencia traballadores menores de idade	0,89 €
Complemento de asistencia traballadores en formación de 18 a 20 anos	1,06 €
Complemento de asistencia resto dos traballadores	1,55 €
Complemento de transporte	2,40 €

## ANEXO II

### Antigüidade consolidada o 1 de outubro de 1998

G.P.	Nivel salarial	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	Cada ano máis
I	Técnico proxectista	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Perito	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	ATS	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66

	Xefe administrativo 1ª	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Encargado	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
II	Delineante	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Xefe administrativo	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
III	Auxiliar analista	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Oficial administrativo 1ª	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Oficial administrativo 2ª	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Auxiliar administrativo	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Oficial 1ª	17,88	21,46	25,03	28,61	31,18	3,58

	Oficial 2ª	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Axudante	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Peón especializado	16,61	19,93	23,25	26,58	29,89	3,32
	Peón	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Ordenanza	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Garda e vixiante	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24

## ANEXO IV

### Modelo de xustificante de asistencia médica

Don/Dona....., facultativo de.....

ACREDITA:

Que a Don/Dona....., con DNI número....., lle foi prestada asistencia médica no día de hoxe, permanecendo neste establecemento desde as..... ata as..... horas.

....., o..... de..... de 200...

CONSELLERÍA DA PRESIDENCIA, RELACIÓNS INSTITUCIONAIS  
E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA