

## **Convenio colectivo de traballo para as fábricas de tableiro do grupo Finsa en Galicia (Anos 2005-2009)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Sección primeira

Ámbito de aplicación, vixencia e denuncia

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

a) Territorial e funcional. O presente convenio é de aplicación nos centros de traballo de Financiera Maderera, S.A. (Finsa) en Santiago de Compostela e Padrón (A Coruña), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) en Rábade (Lugo) e Orember, S.A. en San Cibrao das Viñas (Ourense).

b) Persoal. As disposicións do presente convenio afectan na súa totalidade o persoal dos referidos centros de traballo, sen máis excepcións que as sinaladas pola lei.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

O presente convenio terá unha duración de cinco anos. Entrará en vigor na data da sinatura e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2009.

En canto aos seus aspectos salariais, retrotráense os seus efectos ao 1-1-2005, para o persoal que nesta data estivese de alta na empresa.

A denuncia para a rescisión do convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á súa data de finalización ou de calquera das súas prórrogas, contándose este prazo desde a data de entrada da correspondente denuncia no rexistro da Dirección Xeral da Consellería de Traballo.

Artigo 3º.-Garantía ad personam.

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

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

Artigo 4º.-Absorción.

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

#### Sección segunda

Comisión de interpretación

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

1. Constitúese unha comisión paritaria composta por un máximo de dezaseis membros, que serán designados por metade por cada unha das partes, sindical e empresarial participantes na negociación do convenio na forma en que decidan as respectivas organizacións, preferentemente de entre os membros integrantes da comisión negociadora do convenio.

A comisión paritaria nomeará de entre as súas compoñentes un presidente e un secretario, correspondendo o nomeamento dun cargo a cada unha das partes, que se alternarán anualmente na designación do presidente e o secretario, salvo pacto en contrario.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 10, do 15 de xaneiro de 2007.

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

- a) Interpretación de todas e cada unha das cláusulas deste convenio.
- b) Vixilancia e seguimento do pactado.
- c) Actualización das táboas salariais anexas, de conformidade co establecido no presente convenio.
- d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio ou deriven do estipulado no seu texto e anexos que forman parte deste.

Os acordos da comisión adoptaranse en todo caso por maioría de cada unha das partes, requiríndose para a validez dos acordos a presenza, directa ou por representación de, polo menos, seis membros de cada unha das partes.

2. As partes signatarias obríganse a poñer en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos de carácter xeral puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación deste convenio colectivo, co fin de que mediante a súa intervención se resolva o problema formulado, ou se iso non fose posible, se emita ditame ao respecto.

O devandito trámite será previo e preceptivo a toda actuación de carácter administrativo ou xurisdiccional que pretenda promover calquera das partes.

O devandito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrese o prazo previsto no nº 4 do presente artigo, sen que se emitise resolución ou ditame, e quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Cando calquera das partes pretenda promover calquera das cuestións propias da súa competencia, faráselle chegar á comisión paritaria, a documentación suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, e como mínimo deberá conter:

- 1) Exposición do problema ou conflito.
- 2) Argumentación.
- 3) Proposta ou petición concreta que se formule á comisión.

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

3. Os escritos dirixidos á comisión paritaria presentaranse ante o secretario desta, quen deberá informar o presidente e realizar a oportuna convocatoria da comisión por encarga deste, ou cando sexa solicitado por, polo menos, seis membros da comisión.

O presidente dirixirá as sesións da comisión, e corresponderalle ao secretario a confección das actas despois de cada reunión, que recollerá os acordos e resolucións adoptados e aqueles votos particulares que expresamente queira facer constar algún dos membros da comisión.

A acta unha vez aprobada pola comisión será asinada polos membros da comisión presentes na reunión.

4. Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios, outorgándose a devandita consideración de acordo coa natureza e prazo de resolución que requira o asunto formulado.

A parte que presente o escrito solicitará o trámite que considere máis oportuno atendida a natureza do asunto, correspondéndolle ao presidente e ao secretario, de forma conxunta, a

facultade de decidir sobre o carácter ordinario ou extraordinario do asunto, unha vez consultadas ambas as dúas partes.

A comisión paritaria disporá dun prazo non superior a quince días para resolver a cuestión suscitada, ou se iso non for posible, para emitir o oportuno ditame, resolucións que adoptarán forma escrita e motivada.

No suposto de que tivese a consideración de extraordinario ou urxente, haberá de resolverse no prazo máximo de oito días.

A comisión convocarase coa anticipación suficiente para emitir as súas resolucións de conformidade cos prazos previstos no parágrafo anterior.

5. A comisión paritaria estará composta polos seguintes membros:

Pola parte social estará representada ao 50% por cada un dos sindicatos asinantes CC.OO. e UGT:

- Serafín Buceta Cascallar (CC.OO.).
- Rubén Cao Rodríguez (CC.OO.).
- Ricardo Figueira Rodríguez (CC.OO.).
- Esteban Boquete Landeira (CC.OO.).
- Álvaro Lois Fernández (UGT).
- Miguel Álvarez Castiñeiras (UGT).
- Miguel A. Fernández López (UGT).
- Miguel A. Pereiro Balseiro (UGT).

Pola empresa:

- Francisco Roca López.
- Javier Portela López.
- Luis Castro Besada.
- Modesto Vázquez Vilares.
- Alejandro Míguez Viqueira.
- Pilar Rodríguez Castillo.
- Ana Carreiras Alba.
- Ramón Vázquez Lista.

Ambas as dúas partes poderán nomear e revogar as persoas designadas, conforme o réxime establecido neste artigo, sen máis trámite que a notificación por escrito dirixida ao secretario da comisión paritaria, quen o porá en coñecemento do presidente.

## Capítulo II

### Sección primeira

#### Ingreso ao traballo

##### Artigo 6º.-Forma do contrato.

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

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

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

Artigo 7º.-Condicións xerais de ingreso.

O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores,

e demais disposicións de desenvolvemento e co disposto no presente convenio colectivo.

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

Artigo 8º.-Probas de aptitude.

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

Sección segunda

Duración do contrato e modalidades de contratación

Artigo 9º.-Período de proba.

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

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

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

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

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

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

-Contrato en prácticas:

A retribución do traballador contratado en prácticas será a establecida en convenio para a categoría profesional que desempeñe.

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

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

Por acordo entre empresa e traballador, este poderá xubilarse á idade de sesenta e catro anos e a empresa

terá a obriga de contratar un traballador que o substitúa co obxecto de que o primeiro poida acollerse aos beneficios establecidos no Real decreto 1132/2002 de 31 de outubro, ou a norma que puidese substituílo.

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

Artigo 13º.-Contratos eventuais.

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

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

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

De conformidade co disposto no artigo 15 1. a) do Estatuto de traballadores, aprobado por Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, a empresa poderá celebrar contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, nos termos e condicións regulados no convenio estatal da madeira ou, no seu defecto, convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, e en particular, á definición de traballos ou tarefas con substantividade propia dentro das actividades das empresas do sector, así como ao que se dispoña en canto ao réxime indemnizatorio, que, se é o caso, poida pactarse para a extinción dos contratos.

Artigo 15º.-Empresas de traballo temporal.

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

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

A empresa comprométese a que os traballadores postos á súa disposición terán os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden aos seus propios traballadores por convenio.

Esta obriga, se é o caso, constará no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria.

### Capítulo III

#### Sección primeira

#### Clasificación profesional

Artigo 16º.-Grupos profesionais.

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

a) Persoal de fabricación: aprendiz, peón, peón especialista, capataz de peóns, axudante, oficial 2ª, oficial 1ª, xefe de equipo, xefe de quenda, encargado de sección.

b) Persoal de mantemento: aprendiz, oficial 3ª, oficial 2ª, oficial 1ª, xefe de equipo, xefe de taller, xefe de mantemento.

c) Persoal de coxeración: axudante de operador, operador de planta, técnico especialista, encargado de planta.

d) Persoal subalterno: almacenista, chofer turismo, chofer mecánico.

e) Persoal administrativo: aprendiz, auxiliar administración, telefonista, oficial de segunda, oficial de primeira, xefe, xefe administrativo.

f) Persoal técnico: analista, delineante, ATS, perito, técnico proxectista, licenciado/enxeñeiro.

## Sección segunda

### Promoción no traballo

#### Artigo 17º.-Ascensos.

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

1. A cobertura de vacantes e ascensos para desempeñar postos de traballo que impliquen mando ou confianza serán, en todo caso, de libre designación pola empresa.

2. Os ascensos para o resto de categorías produciranse tendo en conta a formación e titulación dos candidatos, coñecemento do posto de traballo, así como o seu historial profesional, a permanencia na categoría profesional, e a antigüidade do traballador, sen prexuízo das facultades organizativas do empresario.

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

## Capítulo IV

### Sección primeira

#### Tempo de traballo

#### Artigo 18º.-Xornada de traballo.

##### 1. Duración da xornada.

A duración máxima da xornada de traballo será de corenta horas semanais efectivas de traballo de media en cómputo anual para todas as modalidades de traballo reguladas no presente convenio, e ambas as dúas partes pactan que a xornada máxima de traballo efectivo anual será, para os anos de vixencia de convenio, a seguinte:

Ano 2005: 1.764 horas.

Ano 2006: 1.760 horas.

Ano 2007: 1.755 horas.

Ano 2008: 1.750 horas.

Ano 2009: 1.744 horas.

A modalidade de traballo de xornada partida mantén a xornada de 1.750 horas anuais, e absorberá as reducións de xornada pactadas neste convenio para o resto de sistemas de traballo, ata que a xornada anual alcance as 1.750 horas en 2008, co obxecto de unificar a xornada anual de traballo na empresa; a partir dese ano aplicaranse as reducións de xornada a todas as modalidades de traballo.

Así mesmo, acórdase que se no Convenio estatal da madeira se pacta unha xornada inferior á establecida neste convenio, a comisión paritaria reunirse para os efectos de establecer os termos de aplicación da devandita redución de xornada, que será de aplicación en todo caso.

Igualmente, e no suposto de que se aprobe unha redución da xornada de carácter legislativo, ambas as dúas partes acordan a súa inmediata aplicación, sempre que se sitúe por debaixo da xornada efectiva pactada no presente convenio.

## 2. Calendario e horarios de traballo.

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

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

A devandita circunstancia comunicaráselles aos traballadores cunha anticipación mínima dun mes, e con dous meses, como mínimo, antes do inicio do período de vacacións de verán.

## 3. Cómputo de xornada.

A xornada de traballo na empresa ten as seguintes modalidades:

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

-Xornada continuada a quendas: na modalidade de xornada continuada a quendas de oito horas, os traballadores terán dereito ao desfrute dun descanso de quince minutos en cada xornada, que terá a consideración de traballo efectivo.

A consideración do tempo de descanso como traballo efectivo aplicarase de forma gradual durante a vixencia do convenio, segundo o disposto na disposición transitoria primeira do convenio.

Cando por motivos de necesidade non se puidese gozar o descanso establecido, será retribuído como exceso de xornada.

## 4. Distribución da xornada anual.

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

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

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

4.2. Dúas quendas diarias con dúas quendas de persoal. Este sistema de traballo de dúas quendas diarias de produción realizarase de luns a venres a razón de oito horas de traballo efectivo en cada quenda.

O persoal que estea a realizar a quenda de mañá traballará os sábados necesarios, pola mañá a xornada de oito horas, para completar a xornada anual de traballo efectivo establecida no presente convenio.

4.3. Dúas quendas diarias con cinco quendas de persoal (dous e medio). Neste sistema de traballo prestaranse servizos en réxime de dúas quendas diarias de luns a venres e os sábados de mañá, a razón de oito horas, permitindo manter a actividade de forma continuada durante os doce meses do ano de luns a sábado pola mañá.

Establécese un réxime de funcionamento baseándose en 5 medias quendas, que van gozando sucesivamente as vacacións anuais e descansos durante o ano, por medias quendas.

O ciclo de traballo será de cinco semanas, traballando alternativamente de mañá e tarde durante catro semanas, pasando a quinta semana á denominada semana de axuste.

Cando os traballadores estean na quenda de mañá prestarán servizos de luns a sábado, facéndoo de luns a venres nas semanas de tarde e de axuste.

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

Nos axustes determinados como días de traballo prestaranse servizos quendas de mañá ou tarde.

Así mesmo, acórdase que os traballadores que se atopen nos días de axuste determinados como de traballo substituirán os traballadores ausentes por baixas, permisos, licenzas etc.

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

4.4. Tres quendas diarias con tres quendas de persoal. O sistema de traballo de tres quendas diarias de produción realizarase de luns a venres a razón de oito horas de traballo efectivo en cada quenda.

O persoal que estea a realizar a quenda de mañá traballará os sábados necesarios, pola mañá, a xornada de oito horas, ata completar a xornada anual de traballo efectivo.

4.5. Tres quendas diarias con tres de persoal máis correquendas (tres e medio). Neste sistema de traballo prestaranse servizos en réxime de tres quendas diarias de luns a venres, e os sábados de mañá a razón de oito horas.

Mantense o ciclo de traballo de tres semanas para as quendas completas, incorporando unha correquenda, que permite que o resto das quendas gocen sucesivamente as vacacións e descansos durante todo o ano por medias quendas.

Cando os traballadores estean na quenda de mañá prestarán servizos de luns a sábado, facéndoo de luns a venres nas semanas de tarde e de noite.

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

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

4.7. Tres quendas diarias con catro quendas e medio de persoal. Este sistema de traballo permite cubrir as tres quendas diarias de mañá, tarde e noite de luns a domingo, tendo a consideración de laborables todos os días do ano, a excepción dos días determinados como parada de produción que se recollen no artigo 19º, e dos días necesarios para garantir

o disfrute de vacacións de verán que se establece no artigo 20º para esta modalidade de traballo.

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

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

4.8. Tres quendas diarias con cinco quendas de persoal. Este sistema de traballo permite cubrir as tres quendas diarias de mañá, tarde e noite, garantindo a continuidade de produción durante todos os días do ano, a excepción dos días determinados como parada de produción, que se recollen no artigo 19.

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

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

Nos axustes determinados como días de traballo prestaranse servizos, con carácter xeral, en quendas de mañá ou tarde, sen que poidan establecerse no calendario anual axustes de traballo en día festivo.

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

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

Cando por necesidades da empresa, os traballadores realicen quenda de noite na semana de axuste, se ao día laborable seguinte está determinada en calendario unha xornada de traballo en axuste, terá a consideración de non laborable e non recuperable.

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

Este sistema de traballo aplicarase exclusivamente á sección de coxeración.

4.10. Dúas quendas diarias con tres de persoal. Este sistema de traballo establécese para cubrir dúas

quendas diarias de traballo, garantindo a continuidade de produción de luns a sábado durante todos os meses do ano, a excepción dos días determinados como parada de produción, que se recollen no artigo 19º.

Establécese un ciclo de traballo de tres semanas, que comezando en luns ten o desenvolvemento seguinte: 6 mañás, 1 descanso, 6 tardes, 2 descansos, 3 axustes, 3 descansos.

Durante os días denominados de axuste, compensaranse os posibles excesos ou defectos de cómputo que poidan producirse, establecéndose días de desfrute correspondentes a vacacións,

descansos compensatorios, ou ben realizaranse as xornadas de traballo necesarias para cumprir coa xornada anual, nas que se prestarán servizos de mañá ou tarde.

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

Artigo 19º.-Festivos e paradas de produción.

1. Festivos oficiais.

Os traballadores que presten os seus servizos nos sistemas de traballo de xornada partida, dúas quendas e tres quendas, dúas quendas e medio, tres quendas e medio, recollidos nos números 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, do artigo anterior, gozarán os festivos establecidos no calendario oficial na súa data.

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

Para estas modalidades de xornada de dúas quendas e medio, e tres quendas e medio, os sábados precedidos de festivo non se fixarán en calendario como día laborable, sen prexuízo de analizar as necesidades da Sección de Carga, co fin de garantir a saída de produtos e o cumprimento dos compromisos de servizo.

2. Festivos de catro quendas.

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

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

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

-Catro dos días cando os traballadores o soliciten, compatible coa continuidade da produción, e os dous días restantes poderán ser designados pola empresa nunha parada de fabricación, tendo que lles ser notificado aos traballadores con trinta días de antelación.

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

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

3. Paradas de fabricación.

Para os sistemas de traballo en continuo de tres quendas con catro quendas e medio e cinco de persoal, regulados nos números 4.7, 4.8 e de dúas quendas con tres de persoal regulado no número 4.10 do artigo anterior, establécense oito días de parada de fabricación no ano, conforme as disposicións seguintes:

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

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

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

#### 4. Compensacións do réxime de cinco quendas continuado:

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

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

Adicionalmente, páctanse as seguintes compensacións económicas que percibirán os traballadores que traballen as quendas seguintes no ano 2006:

Días	Mañá	Tarde	Noite
24 de decembro	-	36,33 1€	127,15 €
25 de decembro	108,98 €	127,15 €	36,33 €
31 de decembro	-	36,33 €	127,15 €
1 de xaneiro	127,15 €	108,98 €	36,33 €

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

#### Sección segunda

Vacacións, licenzas e excedencias

Artigo 20º.-Vacacións.

##### 1. Disposicións comúns:

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

A retribución das vacacións será a mesma que correspondería a cada traballador polo seu traballo habitual.

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

No suposto de producirse unha incapacidade transitoria antes do período sinalado para o disfrute de vacacións, estas poderán gozarse sempre que durante o ano natural existan días dispoñibles, isto é, que se a IT continuase ata o 31 de decembro non haberá lugar ao disfrute de vacacións.

Para os sistemas de xornada partida, dúas quendas, tres quendas e catro quendas reguladas nos números 2.1 e 2.3 que seguen a continuación, se por necesidades da empresa, os traballadores tivesen que gozar as vacacións fóra do período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de

setembro, serán compensados con catro días laborables máis sobre os recoñecidos como vacacións, aos diferentes colectivos.

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

## 2. Réxime de desfrute:

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

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

### 2.2. Dúas quendas e media e tres quendas e media:

Para os sistemas de dúas quendas e media e tres quendas e media, garántese o desfrute dun período mínimo de 21 días naturais continuados en período estival, entre a segunda semana de xuño e a terceira de setembro.

No sistema de dúas quendas e media, durante este período de vacacións pasarase a unha rotación de mañá e tarde, suprimíndose a semana de axuste.

No réxime de tres quendas e media, co fin de poder garantir os 21 días continuados en período estival, poderán asignarse vacacións por quendas completas, pasándose a unha rotación de dúas quendas, de mañá e tarde, para as quendas de traballo restantes.

O resto de días ata os 30 días naturais, para ambos os dous sistemas de traballo, gozaranse ao longo de todo o ano natural con carácter sucesivo entre as quendas co fin de garantir a continuidade na produción e o servizo.

No sistema de traballo de tres quendas e media, nas unidades de negocio de mobles e compoñentes, chapa e rechapado, e pisos, por necesidades de produción e servizo, poderanse reducir a 14 días naturais continuados de vacacións en período estival, que se gozarán entre o 1 de xullo e o 15 de setembro.

Esta modalidade de desfrute poderá ser determinada no calendario de traballo ou ben cunha antelación mínima de dous meses ao inicio do período de vacacións, procedendo á modificación de calendarios de traballo nos termos establecidos en convenio.

Neste suposto aboaráselle a cada traballador, no mes en que se gocen as vacacións estivais, unha compensación económica de 450 euros, con valor definitivo de 2007, incrementándose en anos sucesivos segundo o pactado en convenio.

### 2.3. Catro quendas:

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

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

### 2.4. Sistemas de continuidade de produción:

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

-Para o réxime de catro quendas e medio establécese un desfrute de vacacións de vinte e un días naturais en verán, a determinar entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, os cales se gozarán en dous períodos ininterrompidos, un de catorce días, como mínimo, e outro período de sete días.

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

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

Durante este período de vacacións os traballadores pasarán a traballar en ciclos de catro semanas, suprimíndose a quinta semana do ciclo, ao quedar só catro quendas de persoal para cubrir a produción.

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

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

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

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

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

2.5. A sección de serradoiro, traballando en réxime de dúas quendas con dous de persoal de luns a venres, terá o seguinte réxime de desfrute das vacacións, a partir do 1 de xaneiro de 2007:

Os traballadores terán dereito a 30 días naturais de vacacións, garantíndose o desfrute dun mínimo de 21 días naturais continuados en período estival, entre a segunda semana de xuño e a terceira de setembro.

O resto de días de vacacións determinaranse preferentemente nos períodos de Nadal e na primeira semana do ano. Tamén se poderán fixar períodos de desfrute en Semana Santa, se unha vez completados os períodos de Nadal e primeira semana do ano houberse días restantes de vacacións ou descansos anuais compensatorios para cumprir a xornada anual.

Neste réxime de desfrute de vacacións os traballadores teñen dereito a percibir unha bolsa de vacacións por importe de 180 euros, valor para o ano 2007, que se percibirá no mes en que se goce o período de vacacións de verán.

Este importe será de aplicación no ano 2007, e non será obxecto de revisión nesta anualidade, sen prexuízo dos incrementos de convenio de anos sucesivos.

Así mesmo, por necesidades produtivas, poderá reducirse o período de vacacións de verán a 14 días naturais continuados, gozándose neste caso, entre a última semana de xuño e a terceira de setembro (6 períodos), percibindo unha compensación económica

de 450 euros, nos termos establecidos para o réxime de tres quendas e media.

Esta modalidade de desfrute poderá ser determinada no calendario de traballo ou ben cunha antelación mínima de dous meses ao inicio do período de vacacións, procedendo á modificación de calendarios de traballo nos termos establecidos en convenio.

Artigo 21º.-Licenzas.

1. Disposicións comúns ás licenzas.

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

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

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

Así mesmo, inclúense as parellas de feito como situación que outorga dereito ao desfrute das licenzas recollidas no número seguinte, a excepción do permiso por matrimonio.

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

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

Posteriormente ao desfrute destes permisos, os produtores xustificarán de maneira que dea fe as causas que os motivaron, a excepción do suposto contemplado na letra l) do número seguinte.

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

2. Motivos das licenzas e tempo de desfrute.

a) Por matrimonio do traballador: 21 días naturais retribuídos, que se poderán acumular a vacacións.

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

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

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

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

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

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

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

f) Por parto da esposa ou adopción: cinco días naturais retribuídos.

g) Por voda dun fillo: dous días naturais retribuídos.

h) Por voda dun irmán ou irmán político: un día natural retribuído.

i) Por estudos: concederáse as licenzas necesarias retribuídas para que se poida concorrer aos exames nas convocatorias do correspondente centro, debendo ser presentados os xustificantes de convocatoria e asistencia a exame.

j) Por cumprimento dun deber de carácter público e persoalmente inescusable: o tempo preciso para iso, sendo retribuído.

k) Por mudanza: dous días naturais retribuídos.

l) O persoal de xornada partida terá dereito a un día de licenza que será gozado cando o solicite.

m) Polo tempo indispensable para asistir a consultas médicas da Seguridade Social que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Artigo 22º.-Maternidade, adopción ou acollemento.

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

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

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma

simultánea ou sucesiva coa nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador, ben a partir da resolución administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción.

No caso de que a nai e o pai traballen, o período distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

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

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

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

3. Se o período de maternidade coincide co período de vacacións da traballadora, esta terá opción a gozalas antes ou despois da maternidade.

Artigo 23º.-Excedencia forzosa.

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

Artigo 24º.-Excedencia voluntaria.

1. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador, se é o caso, se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, en que de mutuo acordo poderá reducirse o devandito prazo.

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

Artigo 25º.-Excedencia por coidado de familiares.

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

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

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

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

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación da cal deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 26º.-Disposicións comúns ás excedencias.

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

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

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

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

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

Así mesmo, a traballadora poderá optar polo desfrute acumulado dos permisos de lactación, xa sexa mediante o seu desfrute por períodos semanais ou mensuais, ou ben acumulando o desfrute do permiso de lactación a continuación do período de maternidade.

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

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

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

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

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

Sección terceira

## Extinción da relación laboral

Artigo 28º.-Avisos previos e cesamentos.

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

Cando for o traballador quen comunicase a súa decisión de extinguir o contrato antes da súa finalización

operará a indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos termos.

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

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

Técnicos: un mes.

Resto de persoal: quince días naturais.

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

Cando for o traballador quen comunicase a súa decisión de extinguir o contrato antes da súa finalización operará a indemnización en sentido contrario establecida en idénticos termos.

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

## Capítulo V

### Sección primeira

#### Estrutura salarial

Artigo 29º.-Estrutura salarial.

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

#### 1. Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

b) Complementos salariais:

\* Persoais:

-Antigüidade consolidada.

-Garantía ad personam.

\* De posto de traballo:

-Complemento de nocturnidade.

-Complemento de xornada.

-Complemento de continuidade de produción.

-Complemento de especialidade.

-Compensación festivos Nadal.

\* De calidade ou cantidade:

-Horas extraordinarias.

-Horas extraordinarias nocturnas/festivas.

\* De vencemento periódico superior a un mes:

-Paga de primavera.

-Paga de verán.

-Paga de Nadal.

c) Retribucións en especie:

\* Achega económica ao Plan de xubilación.

2. Complementos non salariais:

\* Prestacións e indemnizacións de Seguridade Social ou asimiladas a estas.

\* Axudas de custo de viaxe.

\* Quebrantamento de moeda.

\* Complemento de locomoción.

\* Mellora social.

\* Compensación transporte Cesures e Fibranor.

\* Indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, traslados, suspensións ou despedimentos.

Artigo 30º.-Remuneración do salario.

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

Artigo 31º.-Salario base.

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

As contías de salarios base establecidas para cada categoría profesional son as que se recollen nas táboas do anexo I do presente convenio.

Artigo 32º.-Salario hora ordinaria.

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

Artigo 33º.-Complementos persoais.

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

Artigo 34º.-Antigüidade.

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

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

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

2. A contía do quinquenio consolidado, que non terá incremento nin diminución ningunha nas sucesivas negociacións, será 22,78 euros mensuais, igual para todas as categorías.

#### Artigo 35°.-Complementos de posto de traballo.

Son aqueles complementos salariais que debe percibir o traballador por razón das características do posto de traballo ou pola forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte conceptualización distinta do traballo corrente.

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

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

#### Artigo 36°.-Complementos de xornada.

1. Os traballadores, en función da modalidade de xornada que realicen, percibirán os seguintes complemento mensuais, nos anos 2005 e 2006, e sen prexuízo da aplicación dos incrementos de convenio que correspondan para anos sucesivos:

Pluses de xornada	Ano 2005	Ano 2006
Dúas quendas e xornada partida	78,19 €	80,54 €
Tres quendas	98,77 €	101,73 €
Catro quendas	224,55 €	231,29 €
Catro e media e cinco quendas	304,24 €	313,37 €
Dúas quendas con tres de persoal	177,77 €	183,10 €

2. No ano 2007 aplicarase un incremento económico adicional ao pactado para a revalorización de táboas, de carácter lineal, por un importe de 126 euros anuais, que se levará aos complementos de xornada incrementándoos en 10,5 euros mensuais.

Ao final do ano 2007 os complemento de xornada revalorizaranse se se produce desviación sobre o IPC previsto, revalorización que non se aplicará aos 10,5 euros mensuais de incremento dos complementos de xornada.

3. Establécese un complemento de xornada para os sistemas de traballo de dous e medio e tres e medio de 200 euros mensuais, con valor definitivo para o ano 2007, non revisable nesa anualidade, nos que

se inclúe o incremento lineal, e sen prexuízo da aplicación dos incrementos económicos pactados en convenio para as anualidades seguintes.

Así mesmo, para o sistema de dúas quendas con tres de persoal acórdase determinar o seu importe, pactándose un valor definitivo para 2007 de 225 euros mensuais, importe que inclúe o incremento lineal establecido no nº 2 deste artigo, e sen prexuízo dos incrementos aplicables nas anualidades seguintes.

#### Artigo 37°.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá retribuiranse co complemento denominado nocturnidade, a contía do cal se fixa nun incremento do 25% do seu respectivo salario base.

A porcentaxe aplicable sobre o salario base para o ano 2007 será do 26%, no ano 2008 do 27% e no ano 2009 do 28%.

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

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

Artigo 38º.-Complemento de continuidade de produción.

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

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

O importe do complemento de continuidade terá un importe de 35,93 euros mensuais no ano 2005 e de 37,01 euros mensuais a partir do 1 de xaneiro de 2006.

Artigo 39º.-Complemento de especialidade.

1. Percibirán este complemento salarial aqueles traballadores que por razón do seu oficio, profesión ou especialidade, realicen un traballo de carácter cualificado ou polivalente, con experiencia e solvencia acreditada no desempeño das súas funcións.

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

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

Categorías	2005	2006
Oficial 1ª e 2ª	237,17 €	244,29 €
Oficial 3ª	158,11 €	162,85 €

Artigo 40º.-Garantía ad personam de mantemento.

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

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

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

Artigo 41º.-Gratificacións extraordinarias.

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

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

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

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

Artigo 42º.-Horas extraordinarias.

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

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

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

festivas en canto que é compensado con descanso semanal.

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

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

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

3. As horas extraordinarias, por regra xeral, serán obxecto de abamento na nómina do mes en que se traballen, de conformidade cos valores que para as horas extraordinarias se establecen para cada categoría profesional no anexo II de convenio.

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

No suposto de opción polo descanso retribuído de conformidade co establecido no punto anterior, no mes en que se realicen as horas extraordinarias, aboarase adicionalmente a diferenza entre o importe da hora extra, ou, se é o caso, hora extra festiva realizada, e o 50% do importe da hora extra festiva, establecida no anexo II de convenio para a súa categoría profesional.

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

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

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

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

6. Para as sección e liñas e postos de traballo que polas características propias da actividade require manter a continuidade da produción durante as oito horas da quenda, cando non se poida gozar do tempo de descanso, retribuirase como exceso de xornada; o importe da hora calcularase dividindo o salario base anual de cada categoría ou grupo profesional, entre

o número de horas de traballo pactadas en convenio para cada anualidade.

A data de efectos desta disposición será a partir do 1 xullo de 2006.

Artigo 43º.-Pagamento do salario.

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

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

A empresa poderá pagar as retribucións e anticipos mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidades bancarias ou financeiras, logo de comunicación ao comité de empresa.

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

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

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

Artigo 44º.-Retribución das vacacións.

1. A retribución que se percibirá por vacacións será a establecida no artigo 20º do presente convenio, e será a mesma que lle corresponda a cada traballador polo seu traballo habitual.

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

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

4. Para os efectos da remuneración de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a súa causa. Non obstante, dado que o dereito a desfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase se ao vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza entre a retribución das vacacións e a prestación de incapacidade temporal de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio se aplicará nos cesamentos por finalización de contrato.

#### Sección segunda

##### Remuneracións non salariais

Artigo 45º.-Axudas de custo e desprazamentos.

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

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

Artigo 46º.-Quebrantamento de moeda.

Os pagadores percibirán por este concepto a cantidade de 35,04 euros mensuais no ano 2006.

Artigo 47º.-Mellora social.

Todo o persoal que traballe a xornada partida poderá xantar nun establecemento de hostalaría, séndolle deducido do importe total da comida a cantidade 4,50 euros a partir do 1 de xullo de 2006, por seren aboadas pola empresa.

Para as seguintes anualidades de convenio a contías serán as seguintes:

2007: 4,75 euros.

2008: 5,00 euros.

2009: 5,25 euros.

Artigo 48º.-Complemento de locomoción.

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

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

Artigo 49º.-Transporte.

Para o persoal de Finsa do centro de traballo de Cesures establécese unha cantidade compensatoria de calquera sistema de transporte para acudir ao centro de traballo, que queda cifrada na contía de 16,83 A mensuais para o ano 2005 e en 17,33 A para o ano 2006, que se aboará en nómina baixo o concepto de compensación transporte nas mesmas condicións que vén regulado o complemento de locomoción.

A partir do 1 de xaneiro de 2007, tamén percibirán a compensación transporte os traballadores do cadro de persoal do centro traballo de Fibranor en Rábade.

#### Sección terceira

##### Igualdade de retribucións

Artigo 50º.-Igualdade de retribucións.

Non pode establecerse diferenza de retribucións por razón de sexo, idade ou nacionalidade para o persoal

que desenvolva traballo de igual valor. Considerarase valor igual aquel que teña idéntica clasificación profesional e posto de traballo, así como función, actividade e rendemento.

O mesmo se respectará para a promoción persoal.

## Capítulo VI

### Sección primeira

#### Mobilidade funcional

##### Artigo 51º.-Mobilidade funcional na empresa.

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

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

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

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

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

A decisión da empresa seralle, así mesmo, comunicada ao comité de empresa por escrito, co fin de que poida coñecer os seus motivos e poida, se é o caso, emitir informe no suposto de que o traballador pretenda exercer unha acción de reclamación ante a xurisdición competente.

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

### Sección segunda

#### Modificación de condicións de traballo

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

1. A dirección da empresa por motivos de carácter organizativo, técnico, de produción, ou por causas económicas, poderá acordar modificacións substanciais

das condicións de traballo, de conformidade co disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores e ao establecido no presente artigo.

Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, 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.
- f) Funcións, cando excedan os límite da mobilidade funcional.

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

**A) Modificación de carácter individual:**

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

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

Unha vez concluído este período de consultas, que haberá de ter unha duración mínima de dez días, a empresa notificaralles a súa decisión aos interesados e ao comité de empresa, que será executiva e producirá efectos a partir da data determinada na comunicación inicial.

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

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

**B) Modificacións de carácter colectivo:**

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

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

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

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

O acordo coa representación legal dos traballadores, entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados de impugnar a decisión ante a xurisdición competente.

### C) Modificacións nas quendas de traballo:

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

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

#### 1) Cambio de réxime de quenda de carácter definitivo.

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

Esta compensación aboaráselles unicamente a aqueles traballadores fixos en equipo, e en función do tempo en que viñesen prestando servizos no réxime

correspondente que ten asignada unha retribución superior, aplicando a escala seguinte referida a diferenzas retributivas:

-Catro ou máis anos: 24 meses.

-Máis de tres anos: 12 meses.

-Máis de 1 ano ininterrompido ou 14 meses en dous anos: 6 meses.

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

#### 2) Modificación de réxime de quenda por necesidades produtivas.

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

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

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

As condicións para cobrar a indemnización han de cumprirse á data en que se produce a modificación inicial de réxime correspondente.

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

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

No suposto de que se volva ao réxime de quenda orixinario sen consolidar o novo réxime de quenda, aplicaranse os complementos que correspondan á quenda orixinaria, sen que os traballadores teñan dereito a indemnización.

#### Sección terceira

##### Mobilidade xeográfica

##### Artigo 53º.-Mobilidade xeográfica.

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

A) No suposto de traslados de carácter individual, segundo a lexislación vixente, a decisión e os seus motivos, deberanlles ser comunicados aos afectados e ao comité de empresa con polo menos trinta días de antelación á efectividade do traslado.

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

De igual forma, os traballadores poderán solicitar á empresa, ben directamente ou a través do comité de empresa, o traslado a un centro de traballo distinto por razóns de domicilio.

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

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

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

O traballador ou traballadores afectados, aínda no suposto de que exista un acordo entre a empresa e a representación dos traballadores, poderá optar entre aceptar o traslado ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días por ano de traballo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

## 2) Desprazamentos temporais:

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar

desprazamentos temporais dos seus traballadores, debendo aboar ademais dos salarios, os gastos de viaxe e manutención, e se é o caso, aloxamento; todo iso de conformidade co disposto no Estatuto dos traballadores.

A empresa informará previamente o comité de empresa das condicións do desprazamento e dos motivos deste, co fin de que poida efectuar as consideracións oportunas, ou propoñer a designación daquelas persoas ás que debería afectar a medida, sen prexuízo da efectividade da decisión da empresa.

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

## Capítulo VII

### Da representación colectiva dos traballadores

#### Sección primeira

##### Dos comités de empresa

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

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

Artigo 55º.-Información.

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

-Copia básica dos contratos:

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

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

Artigo 56º.-Eleccións sindicais.

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

Artigo 57º.-Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá dun crédito de corenta horas mensuais retribuídas,

para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse as horas dos distintos membros do comité de empresa, nun ou varios dos seus compoñentes, sen superar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

Artigo 58º.-Dereito de reunión.

1. Os traballadores dunha empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea, que poderá ser convocada polos delegados de persoal, comité de empresa ou centro de traballo ou por un número de traballadores non inferior ao 33 por 100 do cadro de persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal, mancomunadamente, que serán responsables do seu normal desenvolvemento, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa. Só poderán tratarse nela os asuntos que previamente consten incluídos na orde do día.

2. A presidencia da asemblea comunicaralle á dirección da empresa a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con esta as medidas necesarias para evitar perturbacións na actividade laboral normal. Cando por calquera circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o cadro sen prexuízo ou alteracións no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que teñan que celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

3. As asembleas celebraranse fóra das horas de traballo. A realización da asemblea porase en coñecemento da dirección da empresa cunha antelación mínima de corenta e oito horas, indicando a orde do día, persoas que ocuparán a presidencia e duración previsible.

Sección segunda

Da acción sindical

Artigo 59º.-Delegados sindicais.

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

O sindicato que alegue posuír dereito a acharse representado mediante titularidade persoal na empresa, deberá acreditarlo ante esta en forma fidedigna, e esta recoñeceralle, deseguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato para todos os efectos.

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

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

Recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

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

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

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

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

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

3. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local axeitado, no que poidan desenvolver as súas actividades de conformidade co establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.

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

Reunirse, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa, cos traballadores desta afiliados ao seu sindicato.

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

Os delegados sindicais, sempre que non formen parte do comité de empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas, en iguais termos e contido que os considerados neste convenio para o comité de empresa, podendo ser as horas de crédito retribuído acumuladas e intercambiábles con membros do comité de empresa da súa mesma sección sindical, logo de comunicación á empresa, con antelación mínima de catro días, e o período temporal no que terá efectos.

Artigo 60º.-Cota sindical.

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

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

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

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

Artigo 61º.-Excedencias sindicais.

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

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

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

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

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

## Capítulo VIII

### Seguridade e hixiene no traballo

#### Artigo 62º.-Comité de seguridade e saúde.

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

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

#### Artigo 63º.-Delegados de prevención.

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

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

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

Con carácter previo ao inicio da súa actividade, o comité de empresa deberalle notificarlle á empresa as horas de crédito retribuído que son obxecto de cesión aos delegados de prevención así como, se é o caso, a imputación ao crédito horario de cada unha das formacións sindicais que compoñen o comité.

#### Artigo 64º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal de catro pezas de roupa de traballo ao ano, fundas ou batas, segundo o caso, con obriga de usalas e con duración conxunta dun ano. A súa entrega efectuarase por partes, dúas pezas no mes de maio, e as outras dúas en mes de outubro.

As pezas que se entreguen no mes de maio serán adecuadas á climatoloxía de verán.

#### Material de seguridade.

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

#### Artigo 65º.-Período de xestión e lactación.

1. Recoñécese o dereito das traballadoras embarazadas a realizar traballos especialmente compatibles co seu estado.

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

do comité de seguridade e saúde, ou o comité de empresa, solicitaralle á empresa o cambio de posto, e/ou quenda de traballo.

Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non-realización de traballos nocturnos, e a asignación dunha xornada de traballo diúrna.

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

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

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

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

## Capítulo IX

### Sección primeira

#### Da formación

##### Artigo 66º.-Formación na empresa.

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

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

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

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

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

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

1. Ambas as dúas partes estudarán a presentación de plans de formación de empresa, para a formación continua de traballadores, de conformidade co disposto no III Acordo Tripartito de Formación Continua do 19 de decembro de 2000 co obxectivo de que afecte a colectivos amplos de traballadores, ou seccións en que se prevexan cambios tecnolóxicos, como paso previo para a súa adaptación aos novos requirimentos de cualificación que se demanden.

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

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

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

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

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

a) Denominación e descrición das accións a desenvolver así como os seus obxectivos e contidos.

b) Colectivo afectado por categorías e número de participantes.

c) Calendario de execución e lugares de impartición.

d) Instrumentos de avaliación previstos.

e) Custo estimado das accións formativas.

4. A aprobación dos plans formativos cos contidos mínimos determinados no número anterior someterase á información da representación legal dos traballadores, órgano que deberá emitir o seu informe no prazo de quince días a partir da recepción da documentación, de conformidade co disposto no artigo 10 do Real decreto 1046/2003, do 1 de agosto.

## Sección segunda

### Permisos para a formación

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

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

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

A solicitude de permiso deberase presentar coa anticipación mínima de vinte días antes do inicio, para que a empresa poida suplir a súa ausencia ao traballo, e a data que estima para a súa reincorporación.

Nos demais supostos, cando se poida compatibilizar a asistencia aos cursos co traballo habitual, o traballador poderá solicitar a adaptación da xornada de traballo ou a elección de quenda de traballo, sempre e cando as necesidades da sección de que se trate o permitan.

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

2. Tempos empregados en formación continua.

a) Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais, que estean relacionadas coa súa actividade ou profesión, o 50% das horas que precise na acción formativa serán a cargo da empresa, e non suporá en ningún caso máis de 30 horas anuais por traballador, podendo distribuírse nunha ou varias accións formativas.

A empresa poderá denegar a asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución

motivada, por razóns técnicas, organizativas ou de produción.

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

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

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

b) Así mesmo, o traballador poderá solicitar os permisos individuais de formación de conformidade co disposto no III Acordo Nacional de Formación Continua.

## Capítulo X

### Das melloras sociais

#### Sección primeira

#### Enfermidade e accidente

##### Artigo 69º.-Enfermidade e accidente.

1. A partir dun mes ininterrompido de situación de incapacidade transitoria (IT), o traballador percibirá con cargo á empresa un complemento que, sumado á prestación do INSS, complete o 100 por 100 dos seus salarios reais, podendo requirirse certificación médica e o visto e prace en sección conxunta do comité de empresa e a dirección, tomando como base o mes anteriormente traballado con exclusión soamente de horas extras.

2. Cando a IT sexa debida a accidente laboral ou enfermidade profesional ou de risco durante o embarazo este complemento percibirao desde o primeiro día.

3. Nos supostos de que a incapacidade transitoria motivase hospitalización, o traballador terá dereito á percepción do devandito complemento a partir do primeiro día de situación de IT.

##### Artigo 70º.-Póliza de accidentes.

A empresa garante a contratación dunha póliza colectiva de accidentes, nas condicións e coas coberturas que se recollen na póliza subscrita coa compañía de seguros Vida Caixa, S.A., aprobada de común acordo co comité de empresa, que establece as coberturas de falecemento, invalidez permanente total e/ou absoluta, cun capital asegurado de 18.000 euros, para a continxencia de accidente non laboral con risco 24 horas. Esta cobertura entrará en vigor o día 1 xaneiro de 2006.

Así mesmo, en caso de que a continxencia derive de accidente de traballo os capitais incrementanse ata garantir as seguintes cantidades indemnizatorias totais:

-Ano 2006: 33.000 euros.-Ano 2007: 34.000 euros.-Ano 2008: 35.000 euros.-Ano 2009: 36.000 euros.

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

Da devandita xestión o comité informará a empresa, co fin de que esta poida aceptar as correspondentes primas ou facilitarlle ao comité unha licitación mellor.

#### Sección segunda

#### Diminucións funcionais

##### Artigo 71º.-Persoal con capacidade diminuída.

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

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

2. A empresa obrígase a contratar unha póliza de seguros, cuxa cláusula será aprobada de común acordo pola comisión negociadora ou paritaria, que garanta en caso de recoñecemento dunha incapacidade permanente total para a profesión habitual derivada de accidente laboral, ben sexa polo organismo competente da Seguridade Social ou por sentenza na xurisdición do social, unha compensación económica vitalicia, que garanta o 100% da base reguladora recoñecida pola Seguridade Social, nas condicións seguintes:

a) Se o traballador tivese menos de 55 anos á data de recoñecemento da prestación, garántese un complemento do 45% da base reguladora da prestación, que se revalorizará a razón dun 2% anual acumulativo, ata os 55 anos.

A partir da data de cumprimento dos 55 anos de idade, o complemento pasará a ser do 25%, que se aboará con carácter vitalicio, e se revalorizará nun 2% anual acumulativo.

b) Se o traballador tivese 55 ou máis anos á data do recoñecemento da prestación, percibirá o complemento do 25% da base reguladora da prestación, que se aboará de forma vitalicia, e será revalorizable anualmente nun 2% acumulativo.

3. Incorpórase ao compromiso de rendas, a obriga de revalorización anual do complemento, unha vez calculado sobre a base reguladora da prestación, cunha taxa de actualización coa que se pretende achegar estabilidade na fórmula de aplicación con proxeccións de inflación de futuro, polo seu carácter de renda vitalicia.

Non obstante, de producirse variacións substanciais sobre os índices de inflación previstos, revisarase, de común acordo, a porcentaxe de revalorización dos complementos en futuros convenios.

4. Así mesmo, acórdase que no suposto de que se produzan modificacións legislativas que afecten o réxime das prestacións de incapacidade permanente total, reunirse a comisión paritaria co fin de adaptar os

compromisos e as garantías da póliza de seguros ás novas condicións, que deberá garantir o 100% da base reguladora.

A póliza que instrumenta os compromisos por pensións regulados nos números anteriores, requirirá o acordo de ambas as dúas partes para a súa posterior modificación.

A entrada en vigor das modificacións introducidas neste artigo en relación ao convenio anterior producirase o 1 de xaneiro de 2006, por tratarse dunha póliza de convenio que reflicte o resultado da negociación colectiva, permanecendo en vigor ata o 31-12-2005 a regulación contida no convenio colectivo anterior e as condicións reflectidas na póliza contratada ata esta data.

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

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

#### Sección terceira

##### Xubilación

##### Artigo 72º.-Xubilación.

A partir do 1 de xaneiro de 2006, ambas as dúas partes acordan incrementar a achega da empresa ao plan de xubilación, así como a redistribución doutros beneficios sociais, que leva consigo a desaparición do premio de xubilación aos 65 anos e dos incentivos á xubilación anticipada establecidos no artigo 72º do convenio anterior, facendo efectivo o compromiso adquirido na disposición transitoria cuarta do convenio vixente ata o 31-12-2004.

##### Artigo 73º.-Xubilación parcial.

A empresa comprométese a facer efectivo o tránsito gradual cara á xubilación, recoñecendo o dereito subxectivo dos traballadores ao acceso á situación de xubilación parcial, de conformidade co disposto no artigo 166.2º da Lei xeral de Seguridade Social, Real decreto 1131/2002 e demais lexislación aplicable.

Para iso, de conformidade co disposto no artigo 12 do Estatuto dos traballadores (Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo), nos supostos en que un traballador, de común acordo coa empresa, decida reducir a súa xornada de traballo e o salario entre un 25 e un 85 por cento, sempre que reúna as condicións para ter dereito á prestación de xubilación e cumprise os 60 anos de idade, a empresa concertará un contrato de revezamento que cubra, cando menos, a xornada deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente.

Os traballadores que desexen acollerse á xubilación parcial deberanlle comunicar a súa decisión á empre

sa, con polo menos seis meses de antelación á data de efectos desta, que poderán realizar no departamento de persoal de cada centro ou a través do comité de empresa.

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

#### Sección cuarta

##### Cadros de persoal

##### Artigo 74º.-Cadro de persoal.

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

#### Capítulo XI

##### Incrementos salariais e cláusula de revisión

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

Os incrementos salariais aplicaranse do modo seguinte:

Ano 2005: garántese un incremento económico sobre todos os conceptos económicos do convenio, a excepción da antigüidade consolidada, igual ao índice de prezos de consumo acumulado do devandito ano máis 1 punto (IPC+1).

Como queira que o dato de inflación anual do ano 2005 foi dun 3,7%, aplicarase un incremento económico do 4,7%, con carácter retroactivo ao 1-1-2005.

Ano 2006: para o segundo ano de vixencia establécese un incremento sobre os conceptos económicos do convenio do IPC real do ano 2006 incrementado en 1 punto, aplicable sobre todos os conceptos de convenio a excepción da antigüidade consolidada.

Inicialmente aplicarase un incremento económico do IPC previsto na Lei de orzamentos xerais do Estado, sumado en 1 punto, sobre as táboas salariais vixentes o 31-12-2005. (IPC previsto +1).

Os valores económicos que se determinan para os distintos conceptos salariais no texto de convenio para o ano 2006 reflicten o importe ao inicio do ano, calculado co incremento sobre o IPC previsto, polo que serán obxecto de regularización ao final da anualidade, de conformidade co disposto no parágrafo seguinte.

No suposto de que o IPC real o 31-12-2006, resulte superior ao inicialmente aplicado como previsión, procederase a efectuar unha regularización de modo que se garanta, en todo caso, un incremento retributivo igual ao IPC real do ano 2006 máis 1 punto.

No caso de que o IPC acumulado o 31-12-2006 resulte inferior ao inicialmente aplicado, a diferenza entenderase percibida á conta do incremento económico do ano seguinte.

Para os anos 2007-2008 e 2009. Garántese un incremento sobre os conceptos económicos do convenio, agás a antigüidade consolidada, do IPC real do ano máis 1 punto para cada un dos anos.

Aplicarase inicialmente a previsión de oficial de inflación máis 1 punto, regularizándose ao final da anualidade en función da inflación real acumulada de cada anualidade, de conformidade co disposto para o ano 2006.

Se ao finalizar a vixencia do convenio, a inflación prevista do ano 2009 fose inferior á inicialmente prevista e aplicada, o diferencial estimarase á conta do incremento da anualidade seguinte de convenio.

Artigo 76º.-Plan de xubilación.

No ano 1998 acordouse a constitución dun Plan de xubilación, instrumentado a través dun contrato colectivo de seguro sobre a vida, que se nutrirá a partir do ano 2006 das achegas seguintes:

A) A achega das empresas ao Plan de xubilación a partir de o 1 de xaneiro de 2006 pasará a ser o 3% do importe dos salarios base e a garantía ad personam dos traballadores que cumpran as condicións de pertenza ao plan acordadas nos estatutos do Plan de previsión.

Desta porcentaxe, o 2% será de aplicación proporcional, é dicir, aplicable sobre o salario base asignado á súa categoría profesional e o ad personam que, se é o caso, veña percibindo.

O 1% restante distribuirase linealmente entre os traballadores que integren o Plan de xubilación á data de remuneración.

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

Para realizar a devandita achega partiuse dun valor medio de complemento de locomoción igual para todos os traballadores, que para o ano 1995, tomado como ano base, ascendía 50,44 euros.

O valor do complemento de locomoción medio a 1 de xaneiro de 2006 será de 75,10 A, establecéndose o valor actualizado da achega ao Plan de xubilación en concepto de locomoción

do ano 2006 en 22,61 A mensuais, unha vez aplicada a fórmula de rateo que se detalla a continuación.

$$\frac{(\text{Valor ano actual}-\text{Valor ano base}) \times 1}{12} = \text{aportación mensual}$$

Para os traballadores con data de antigüidade inferior a tres anos na empresa, calcularase a achega mensual que constitúe o incremento económico do complemento de locomoción e imputarase a cada traballador.

Cando o traballador cumpra os tres anos de servizos ininterrompidos na empresa, a achega acumulada durante este período achegaráselle ao Fondo de Xubilación.

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

C) Así mesmo, os traballadores poderán achegar voluntariamente as cantidades que desexen, de conformidade co disposto no artigo 15 dos estatutos do plan, podendo para iso autorizar a empresa a practicar o desconto na nómina. A partir do ano 2006, a achega deberá ser múltiplo de 5 cun mínimo de 20 euros de achega mensual.

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

Artigo 77º.-Aplicación da revisión salarial.

As condicións económicas fixadas neste convenio comezarán a figurar na nómina do mes de xuño de 2006. Os atrasos devengados por cada traballador aboáronse en nómina independente antes da finalización do mes seguinte á sinatura do preacordo de aprobación do presente convenio, do 19 de xuño de 2006, sen prexuízo do aboamento dos atrasos de convenio, unha vez que sexa oficial o IPC correspondente ao ano 2006, establecéndose o valor definitivo de táboas salariais a 2006.

Artigo 78º.-Complemento ad personam.

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

Disposicións adicinais

Primeira.-Acórdase que a comisión de seguimento e control do Plan de xubilación sexa única para as tres empresas, Finsa, Orember e Fibrador, asignando un cargo representativo á empresa nos órganos de goberno del e a participación na toma de decisións, que deberá reflectirse na aprobación duns novos estatutos do Plan de xubilación.

Así mesmo, acórdase incorporar aos estatutos do Plan de xubilación as modificacións pactadas no presente convenio, polo que se instará a comisión de seguimento e control do Plan de previsión para que subscriba a acta correspondente co fin de que os estatutos reflectan os acordos pactados na negociación colectiva.

Segunda.-As parellas de feito debidamente rexistradas e acreditadas ante a empresa equipáranse ao matrimonio en todos os supostos recollidos no presente convenio, a excepción da licenza por matrimonio do artigo 21.2º a).

Terceira.-Ambas as dúas partes acordan abrir distintas mesas de negociación, unha vez pactado e redactado o convenio colectivo, sobre as materias seguintes, que serán incorporadas ao convenio colectivo como anexo unha vez ratificadas pola comisión negociadora do convenio:

- 1) Seguridade e saúde na empresa.
- 2) Formación na empresa.
- 3) Adaptación das categorías ou grupos profesionais que se pacten no convenio estatal da madeira, á realidade propia das empresas ás que resulta de aplicación o convenio, integradas actualmente por dúas

tintas unidades de negocio, no que se analizarán igualmente os ascensos e a promoción profesional na empresa.

Para os efectos desta negociación, acórdase que a comisión estará integrada por un máximo de doce membros pola parte social, que designarán os sindicatos en proporción á súa respectiva representatividade sindical no conxunto dos catro centros de traballo das empresas ás que resulta de aplicación o presente convenio.

Para dotar de maior operatividade a comisión, poderá determinarse un grupo de traballo no seo do cal se elaborarán as propostas de acordo, que se someterán á aprobación da comisión plenaria.

#### Disposicións transitorias

Primeira.-Co fin de pasar de forma progresiva do actual cómputo de xornada continuada de sete horas e corenta e cinco minutos, con quince minutos de descanso sen a consideración de traballo efectivo, ao novo cómputo de oito horas de traballo efectivo en cada quenda, ambas as dúas partes acordan o seguinte calendario de implantación:

- Nos anos 2005 e 2006 continuarase co cómputo diario de sete horas e corenta e cinco minutos de traballo efectivo, con 15 minutos de descanso en cada xornada, sen que teña a consideración de traballo efectivo.

-No ano 2007 incorpóranse cinco minutos do descanso ao cómputo de traballo efectivo, polo que se establece un cómputo de sete horas e cincuenta minutos de traballo efectivo en cada xornada de traballo a quenda.

-No ano 2008 terán a consideración de traballo efectivo cinco minutos adicionais do tempo de descanso, polo que o cómputo de xornada efectiva será de sete horas e cincuenta e cinco minutos en cada xornada de traballo a quenda.

-No ano 2009 os quince minutos do descanso terán a consideración de traballo efectivo, e polo tanto, computaranse oito horas de traballo efectivo por cada xornada continuada a quenda.

Segunda.-A partir do 1 de xaneiro de 2007, a empresa poderá implantar os novos sistemas de traballo de dous e medio e tres e medio, regulados nos números 4.3 e 4.5 do artigo 18º, en calquera das unidades de negocio, determinando as seccións 0 liñas de produción en que as necesidades de produción e servizo requiriran a utilización das novas modalidades de traballo.

Terceira.-Os 8 días de parada de produción, coa regulación establecida no artigo 19º do convenio, comezará a rexer desde o 1 de xaneiro de 2007.

Durante os anos 2005 e 2006 establécense sete festivos, cun máximo de tres paradas anuais, de conformidade co disposto no anterior convenio.

Cuarta.-Considéranse horas funcionais aquelas horas extraordinarias que se realizan por petición do traballador como ampliación ou continuación da súa

xornada laboral, e de forma habitual, para atender as necesidades de produción que se xeran nas fábricas, respectando o máximo anual de horas extraordinarias establecido na lexislación vixente.

As horas funcionais só poderán realizarse de luns a venres entre as 6.00 e as 22.00 horas, a excepción dos venres pola tarde entre o 1 de xuño e o 30 de setembro para a modalidade de xornada partida.

Nesta modalidade de xornada partida establécese un máximo dunha hora diaria cando se realicen este tipo de horas extras.

As horas funcionais serán retribuídas co importe do 80% do valor da hora extra establecida no anexo II do convenio para cada categoría profesional.

A vixencia das horas funcionais estenderase desde o 1 de xullo de 2006 ao 30 de xuño de 2009, a excepción da unidade de negocio do serradoiro en que se estenderán ata o final da vixencia do presente convenio.

Quinta.-Mantense a posibilidade de acollerse aos beneficios regulados para a xubilación, tanto ordinaria aos 65 anos como a anticipada, no artigo 72º do anterior convenio colectivo, ao persoal que á data da sinatura do presente convenio teña 58 ou máis anos cumpridos e aos traballadores que acrediten a condición de mutualistas antes do 1 de xaneiro de 1967.

Sexta.-Ambas as dúas partes acordan manter a redacción actual do artigo 18º.1, referida á xornada máxima anual de traballo, exclusivamente ata o final da vixencia do presente convenio, facendo referencia nos sucesivos textos de convenio á xornada de traballo efectivo, establecendo as horas anuais que se pacten e eliminando o concepto xornada máxima.

Sen prexuízo do anterior, ambas as dúas partes queren facer constar que as horas de xornada máxima anual pactada para cada un dos anos de vixencia do presente convenio é a xornada a realizar, con independencia de que se producise durante o ano un cambio de calendario, de conformidade co disposto no parágrafo segundo do artigo 18º.2.

Establecido o devandito criterio de actuación, teranse en conta as circunstancias que poidan concorrer en cada caso de modificación, co fin de que nos supostos en que se produza un notorio prexuízo, poidan pactarse fórmulas de flexibilización na realización das xornadas de traballo pendentes.

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

Disposición derradeira

Bilingüismo.-Para todos os efectos serán idiomas oficiais o galego e o castelán.

Santiago de Compostela, 10 de novembro de 2006.

## ANEXO I

Táboa salarial do ano 2006 do convenio do grupo Finsa para as fábricas de Galicia

Categorías	Salario mes €	Salario día €	Salario ano €
<b>Persoal fabricación</b>			
Peón	822,40	27,06	11.906,40
Peón especialista	829,02	27,25	11.990,00
Capataz de peóns	845,70	27,81	12.236,40
Axudante	845,70	27,81	12.236,40
Oficial segunda	872,67	28,69	12.623,60
Oficial primeira	930,64	30,61	13.468,40
Xefe de equipo	1.099,79	36,16	15.910,40
Xefe de quenda	1.126,66	37,05	16.302,00
Encargado de sección	1.153,45	37,92	16.684,80
<b>Persoal mantemento</b>			
Aprendiz	641,02	21,08	9.275,20
Oficial de terceira	889,85	29,27	12.878,80
Oficial de segunda	958,36	31,50	13.860,00
Oficial de primeira	1.047,56	34,45	15.158,00
Xefe de equipo	1.206,22	39,68	17.459,20
Xefe de taller	1.532,32	50,38	22.167,20
Xefe de mantemento	1.697,48	55,82	24.560,80
<b>Persoal coxeración</b>			
Axudante de operador	889,85	29,27	12.878,80
Operador de planta	958,36	31,50	13.860,00
Técnico especialista	1.047,56	34,45	15.158,00
Encargado de planta	1.532,32	50,38	22.167,20
<b>Persoal subalterno</b>			
Almacenista/ordenanza	844,79	27,78	12.223,20
Chófer turismo	882,31	29,00	12.760,00
Conductor mecánico	935,63	30,77	13.538,80
<b>Persoal administrativo</b>			
Aspirante	749,91	24,65	10.846,00
Auxiliar/telefonista	843,94	27,78	12.223,20
Oficial de segunda	986,78	32,42	14.264,80
Oficial de primeira	1.088,75	35,79	15.747,60
Xefe	1.215,59	39,95	17.578,00
Xefe administrativo	1.478,14	48,61	21.388,40
<b>Persoal técnico</b>			
Analista	844,79	27,78	12.223,20
Delineante	986,14	32,41	14.260,40
ATS	986,14	32,41	14.260,40
Perito	1.111,42	36,53	16.073,20
Técnico proxectista	1.131,65	37,18	16.359,20
Licenciado/enxeñeiro	1.478,14	48,61	21.388,40

## ANEXO II

Táboa de horas extras do ano 2006 do convenio do grupo Finsa para as fábricas de Galicia

Categorías	Horas exceso €	Horas exceso €	Horas extras €	Horas fest./noct. €
<b>Persoal fabricación</b>	Ata 30/2006	Desde 01/2007		
Peón	6,27	6,77	11,00	12,58
Peón especialista	6,39	6,81	11,11	12,70
Capataz de peóns	6,42	6,95	11,24	12,88
Axudante	6,42	6,95	11,24	12,88
Oficial segunda	6,73	7,17	11,76	13,40
Oficial primeira	7,16	7,65	12,57	14,37
Xefe de equipo	8,30	9,04	14,56	16,61
Xefe de quenda	8,51	9,26	14,90	17,05
Encargado de sección	8,74	9,48	15,30	17,45
<b>Persoal mantemento</b>				
Aprendiz	4,74	5,27	8,20	9,38
Oficial de terceira	6,73	7,32	11,77	13,47
Oficial de segunda	7,28	7,88	12,74	14,60
Oficial de primeira	8,02	8,61	14,07	16,10
Xefe de equipo	9,36	9,92	16,39	18,74
Xefe de taller	11,77	12,60	20,61	23,59
Xefe de mantemento	13,33	13,96	23,28	26,57
<b>Persoal coxeración</b>				
Axudante de operador	6,73	7,32	11,77	13,47
Operador de planta	7,28	7,88	12,74	14,60
Técnico especialista	8,02	8,61	14,07	16,10
Encargado de planta	11,77	12,60	20,61	23,59
<b>Persoal subalterno</b>				
Almacenista/ordenanza	6,41	6,95	11,22	12,83
Chófer turismo	6,79	7,25	11,88	13,58
Conductor mecánico	7,36	7,69	12,88	14,71
<b>Persoal administrativo</b>				
Aspirante	5,52	6,16	9,66	11,06
Auxiliar/telefonista	6,27	6,95	10,97	12,56
Oficial de segunda	7,43	8,11	12,94	14,81
Oficial de primeira	8,25	8,95	14,43	16,52
Xefe	9,24	9,99	16,19	18,54
Xefe administrativo	11,30	12,15	19,78	22,62
<b>Persoal técnico</b>				
Analista	6,25	6,95	10,95	12,48
Delineante	7,43	8,10	12,94	14,81
ATS	-	-	-	-
Perito	8,35	9,13	14,66	16,76
Técnico proxectista	8,56	9,30	14,97	17,14
Licenciado/enxeñeiro	11,30	12,15	19,78	22,62

### ANEXO III

Táboa de complemento de locomoción ano 2006 do convenio do grupo Finsa rateada en doce meses

Categorías	Xornada partida €	Dous quendas €	Tres quendas €	4 quendas e continuidade €
<b>Persoal fabricación</b>				
Peón	37,51	49,01	50,50	52,46
Peón especialista	37,51	49,10	50,60	52,56
Capataz de peóns	37,62	49,45	50,99	52,97
Axudante	37,62	49,45	50,99	52,97
Oficial segunda	37,75	50,02	51,61	53,58
Oficial primeira	37,79	50,73	52,30	54,26
Xefe de equipo	38,50	53,92	55,68	57,60
Xefe de quenda	38,52	54,27	56,05	58,02
Encargado de sección	38,53	54,62	56,38	58,34
<b>Persoal mantemento</b>				
Aprendiz	36,78	45,76	47,08	49,04
Oficial de terceira	37,75	50,20	51,75	53,85
Oficial de segunda	37,96	51,39	53,04	55,00
Oficial de primeira	38,32	52,99	54,73	56,70
Xefe de equipo	38,75	55,58	57,41	59,37
Xefe de taller	39,89	61,25	63,39	65,35
Jefe de mantemento	40,54	64,21	66,52	68,49
<b>Persoal coxeración</b>				
Axudante de operador	37,75	50,20	51,75	53,85
Operador de planta	37,96	51,39	53,04	55,00
Técnico especialista	38,32	52,99	54,73	56,70
Encargado de planta	39,89	61,25	63,39	65,35
<b>Persoal subalterno</b>				
Almacenista/ordenanza	37,58	49,38	50,88	52,84
Chófer turismo	37,64	50,00	51,54	53,52
Conducutor mecánico	37,89	51,01	52,65	54,62
<b>Persoal administrativo</b>				
Aspirante	37,07	-	-	-
Auxiliar/telefonista	37,57	-	-	-
Oficial de segunda	38,02	-	-	-
Oficial de primeira	38,35	-	-	-
Xefe	38,83	-	-	-
Xefe administrativo	39,86	-	-	-
<b>Persoal técnico</b>				
Analista	37,58	-	-	-
Delineante	38,02	-	-	-
ATS	-	-	-	-
Perito	38,45	-	-	-
Técnico proxectista	38,45	-	-	-
Licenciado/enxeñeiro	39,86	-	-	-