

**Convenio colectivo da empresa Maconsi, S.L.
(Centro loxístico do polígono do Tambre)
(Anos 2003-2004)¹**

Preámbulo:

Este convenio colectivo para o persoal ó servizo da empresa Maconsi, S.L. que presta servizos no centro de traballo denominado centro loxístico que esta posúe no polígono do Tambre, en Santiago de Compostela, foi negociado dunha parte pola representación legal dos traballadores, participando o sindicato Unión Xeral de Traballadores en calidade de asesor de aqueles e, por outra, pola representación legal da empresa, conforme o establecido nos artigos 87 e 88 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Capítulo I

Ámbito e normas xerais de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional e persoal.

Este acordo obriga á empresa Maconsi, S.L. na súa relación cos traballadores vinculados ó mesmo en virtude da relación xurídico-laboral de natureza indefinida ou temporal, que preste servizos no centro de traballo denominado centro loxístico sito no polígono do Tambre, así como calquera outro que coa mesma denominación e obxectivo se poida poñer operativo.

Así mesmo, integrarase neste convenio o persoal que con posterioridade á publicación del, pase a depender da empresa e prestar servizos no citado centro de traballo, así como nos que nun futuro se poñan en funcionamento.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Con independencia da data en que sexa aprobado e publicado, este convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2003, estendéndose a súa duración ata o 31 de decembro de 2004.

Artigo 3º.-Denuncia e revisión do convenio.

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes entre 1 e 3 meses de antelación ó seu vencemento. A falla de denuncia expresa entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Así mesmo e no caso de que non chegara a constituírse a mesa de negociación, prorrogarase igualmente o contido do convenio. En ámbolos dous casos a prórroga afectará ó contido deste convenio, non así ós concretos salariais que experimentarán o incremento porcentual que determinen as respec

tivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma para o persoal sometido ó réxime estatutario da función pública.

A parte denunciante deberá acompañar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas son compensables na súa totalidade coas que anteriormente rexeran por mellora pactada ou unilateralmente concedida pola empresa, mediante melloras de soldos ou mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, xurisprudencias, contencioso-administrativo, convenio, pacto de calquera clase, contrato individual, usos e costumes locais, comarcais ou rexionais, ou por calquera outra causa.

Absorción. Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou algún dos conceptos retributivos, sempre que estean

¹ DOG. núm. 222, do 14 de novembro de 2003.

determinados en diñeiro, unicamente terán eficacia práctica se globalmente considerados superasen o nivel total do convenio.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as situacións persoais que, con carácter de cómputo anual, excedan do convenio, manténdose estrictamente en calidade de garantía ad personam.

Capítulo II

Clasificación profesional, contratación, inicio e cesamento da relación laboral, mobilidade funcional e formación

Artigo 6º.-Clasificación profesional.

O sistema de clasificación profesional que se complementa neste convenio estrutúrase en grupos profesionais, nos cales se integrarán todas e cada unha das actuais categorías profesionais. Esta clasificación profesional farase atendendo ós criterios previstos no Estatuto dos traballadores para a existencia dos grupos profesionais, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

A pertenza a un grupo profesional capacitará para o desenvolvemento das tarefas e cometidos propios dos mesmos, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e dos demais requisitos de carácter profesional previstos. No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes grupos, a clasificación farase en función das actividades propias do grupo profesional superior. Iso non suporá a exclusión nos postos de traballo de cada grupo, a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para postos clasificados en grupos profesionais inferiores.

Establécense os seguintes grupos profesionais:

a) Grupo profesional 0.

Inclúense neste grupo profesional os traballadores que teñen a responsabilidade directa da xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na elaboración así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Formación: titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/ou con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional.

Comprende as seguintes categorías: titulados de grao superior, xefe administrativo, xefe de persoal, xefe de vendas, xefe de división, encargado xeral, xefe de compras.

b) Grupo profesional 1.

Inclúense neste grupo profesional os traballadores que cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos globais definidos, ou que ten un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma área funcional.

Formación: titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse ós postos definidos neste grupo, titulados superiores de entrada.

Comprende as seguintes categorías: xefe de almacén, xefe de grupo, ATS, xefe de sección de servizos, xefe de sección administrativa, titulado de grao medio, xefe sucursal, xefe de sección de mercadorías.

c) Grupo profesional 2.

Inclúense neste grupo profesional os traballadores que con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas cun contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media, con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

Formación: titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada en posto de traballo similar.

Comprende as seguintes categorías: comercial, capataz, xefe de taller, contable ou caixeiro, programador, comprador, viaxante, corredor de praza e, profesional de oficio de 1ª.

d) Grupo profesional 3.

Inclúense neste grupo profesional os traballadores que realizan traballos de execución autónoma que esixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores e traballadoras encargados da súa execución, comportando baixo supervisión, a responsabilidade delas.

Formación: bacharelato, BUP ou equivalente, técnico especialista (módulo de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da profesión.

Comprende as seguintes categorías: mozo especializado, dependente, profesional de oficio 2ª, oficial administrativo, auxiliar administrativo e oficial de terceira.

e) Grupo profesional 4.

Inclúense neste grupo profesional os traballadores que realizan tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con alto grao de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período de adaptación.

Formación: coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou escolares sen titulación ou técnico auxiliar (módulos de nivel 2), con formación específica nun posto de traballo similar ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión.

Comprende as seguintes categorías: telefonista-recepcionista, vixiante, sereno, ordenanza, porteiro, limpeza e mozo de almacén.

Artigo 7º.-Contrato de persoal.

As relacións laborais serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así a estabilidade no emprego. Para tales efectos as partes establecen que á súa finalización, os contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, e co obxecto de facilitar a colocación estable, poderanse converter en contratos de traballo para fomentar a contratación indefinida regulados na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro.

Todo o relativo ós tipos de contrato, duración, suspensión e extinción dos mesmos, rexerá polo que estableza a lexislación vixente en cada momento, coas particularidades que se citan a continuación.

a) Contratos formativos:

1. Contratos de traballo en prácticas. Entenderanse referidos a esta modalidade contractual, os encamiñados a concertar cos que estiveran en posesión dun título de diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico ou técnico superior, así como títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes que habiliten para o exercicio profesional.

A retribución destes contratos será o 75% o primeiro ano de contrato e o 85% o segundo ano do salario fixado no convenio para un traballador que desenvolva o mesmo ou equivalente posto de traballo, sen que en ningún caso o dito salario percibido sexa inferior ó mínimo interprofesional en proporción ó tempo de traballo efectivo, vixente en cada momento.

A duración deste contrato non poderá ser inferior a seis meses nin superior a dous anos. Se o contrato se concertase por tempo inferior a dous anos as partes poderán acordar prórrogas non podendo se-la duración da cada unha inferior a seis meses nin supera-la duración total do contrato.

O período de proba destes contratos non poderá ser superior a dous meses para os celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao medio, nin a tres meses para os celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao superior.

2. Contrato para a formación. Poderase celebrar para tódalas categorías incluídas neste convenio.

A duración mínima deste contrato será de seis meses e a máxima de dous anos. No suposto de contratacións inferiores a dous anos poderanse acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sen excede-los tres anos.

A retribución do traballador será do 80% e 90% durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado por convenio para un traballador que desempeñe o oficio ou posto de traballo obxecto do contrato, en proporción ó tempo de traballo efectivo, sen que en ningún caso o dito salario poida ser inferior ó mínimo interprofesional.

b) Contratos de duración determinada:

1. Contrato para a realización dunha obra ou servizo determinado. Co fin de potencia-la utilización polas empresas do sector das modalidades de contratación previstas pola lei, e minora-la utilización de formas de contratación externas ás empresas, particularmente as empresas de traballo temporal, acordase crear un contrato de obra ou servizo determinado, segundo o previsto no artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores.

Sendo a causa destes contratos a realización dunha obra ou servizo determinado con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa, sendo estas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que representan, que limitados no tempo e dos cales a duración poida preverse, están directa ou colateralmente relacionados co proceso productivo da empresa.

2. Contrato eventual por circunstancias de produción. A duración máxima destes contratos será de doce meses dentro dun período de dezaioito meses, contados a partir do momento en que se produzan as ditas causas.

Si se concertan por menos de doce meses poden ser prorrogados por acordo das partes pero sen excede-la suma dos períodos contratados os doce meses e efectuarse dentro do período de dezaioito meses de límite máximo.

3. Contrato de interinidade. A xustificación para utilizar esta modalidade de contrato virá dada por substitución de traballadores con dereito a reserva do posto de traballo nos casos previstos legalmente.

Tendo como duración o tempo durante o cal subsiste o dereito a reserva do posto de traballo.

No contrato deberá identificarse o traballador substituído e a causa da substitución, e determinarse o posto de traballo a desempeñar.

c) Contratos mixtos:

-Contrato a tempo parcial. Terán por obxecto a prestación dun traballo retribuído durante un número de horas ó día, á semana, ó mes ou ó ano, inferior ó considerado como habitual na actividade de que se trate nos ditos períodos de tempo.

Tendo os traballadores contratados a tempo parcial os mesmos dereitos que os contratados a tempo completo coas peculiaridades que en función do tempo traballado estean establecidas legalmente.

-Contratos de substitución. Naquelas empresas nas que se produzan as circunstancias que posibiliten o contrato de relevo previsto no artigo 12.4º do Estatuto dos traballadores.

Sendo este o concertado obrigatoriamente pola empresa simultaneamente ó de xubilación parcial, cun traballador desempregado, coa finalidade de manter cuberta, como mínimo, a xornada de traballo deixada polo traballador xubilado parcialmente.

Sendo a duración deste igual ó tempo que lle falte ó traballador substituído para alcanza-la idade establecida con carácter xeral para causar dereito á pensión de xubilación ordinaria.

Artigo 8º.-Ingreso no traballo.

A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións legais vixentes na materia.

A totalidade dos contratos subscritos dentro dos ámbitos de aplicación deste acordo -temporais e indefinidos- formalizaranse por escrito, dando traslado da copia básica dos mesmos á representación legal dos traballadores se a houbese e, en todo caso, entregando unha copia ó traballador no prazo dos 15 días seguintes ó seu rexistro na correspondente oficina pública.

Asemade procederase conforme a legalidade vixente á alta na Tesourería Xeral da Seguridade Social dentro dos días desde a sinatura do referido contrato.

Artigo 9º.-Do período de proba.

Ó inicio da relación laboral e, de acordo co previsto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores poderase concertar expresamente un período de proba, que

en ningún caso poderá ser dunha duración superior a 2 meses para o persoal titulado e de 7 días para o resto dos traballadores.

Durante a duración do aludido período de proba, será de aplicación a totalidade do establecido neste acordo. Será nulo calquera pacto individual polo que se amplíe a duración dos períodos que veñen de establecerse.

Transcorrido o período de proba sen que se produza desistencia por calquera das partes o contrato de traballo producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa. Logo de acordo entre as partes, as situacións de IT que afecten ó traballador durante o período de proba, interromperán o cómputo do mesmo.

Artigo 10º.-Cesamento voluntario.

O persoal comprendido no ámbito deste convenio que se propoña cesar no servizo da empresa, deberá comunicalo á dirección da mesma, a través dos seus mandos directos, por escrito con xustificante de recepción, con quince días de anticipación á data en que deixa de presta-los seus servizos.

En caso de non existilo referido aviso previo, a empresa poderá detraer unha cantidade da liquidación correspondente 1 día de salario por cada día de atraso co que se produza a referida comunicación.

Artigo 11º.-Da extinción da relación laboral temporal.

A extinción da relación laboral temporal calquera que fora a modalidade de contratación e duración da mesma, deberá de ser notificada ó traballador por escrito.

A notificación realizarase conforme os usos xerais en dereito.

A finalización do período contratado e, con independencia de cal fora o tipo de contratación celebrado, a empresa porá á disposición traballador unha indemnización equivalente a 8 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores, e iso salvo que a indemnización fixada legalmente para cada tipo de contratación resultara superior.

Artigo 12º.-Liquidación. O seu aboamento.

Ó finaliza-la relación laboral coa empresa, calquera que sexa a causa, ben por desexo do traballador ou por vontade da empresa, esta porá á disposición do traballador a liquidación, detallada por conceptos.

O traballador poderá, se así o desexa, solicita-la presenza dun representante legal á sinatura da liquidación.

Artigo 13º.-Comunicación de despedimento.

A empresa deberá informa-los representantes dos traballadores sobre todas aquelas comunicacións de despedimento formuladas ós traballadores, podendo

os representantes dos traballadores obter información sobre documentos relativos á finalización da relación laboral.

Artigo 14º.-Movibilidade funcional.

Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no seo da empresa, exercendo como límite para a mesma o disposto nos artigos 22 e 39 do vixente texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 15º.-Formación profesional e capacitación.

Rexerá nun todo o disposto sobre o mesmo tema, formación profesional, cultural, cursos de captación e reconversión, o disposto no Estatuto dos traballadores, e cumprindo así mesmo aquelas disposicións específicas que regulen os contratos de traballo para formación e en prácticas.

Capítulo III

Condicións económicas

Artigo 16º.-Conceptos retributivos.

A retribución do persoal afectado por este convenio estará integrada polos seguintes conceptos:

- a) Soldo base.
- b) Antigüidade.
- c) Complemento de convenio.
- d) Complemento de distancia.
- e) Pagas extraordinarias.

Artigo 17º.-Soldo base.

En concepto de salario base mensual, para cada categoría será a que se detalle na táboa salarial anexa, tendo efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2003. Para o ano 2004 e tomando como referencia as táboas salariais actualizadas o 31 de decembro de 2003 coa cláusula de

revisión establecida no artigo 23º deste convenio, páctase un incremento salarial equivalente ó IPC previsto polo Goberno para o dito exercicio, máis un 1%, aplicables a tódolos conceptos salariais.

Artigo 18º.-Antigüidade e permanencia.

O persoal comprendido no ámbito persoal deste convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizo, consistentes no aboamento de trienios na contía do 5% do salario do convenio que figura na táboa salarial correspondente ó grupo profesional no que estea clasificado.

O cómputo da antigüidade regularase polas seguintes normas:

a) A data inicial para a súa determinación será a de ingreso na empresa.
b) Para o cómputo de antigüidade terase en conta o tempo servido na mesma empresa, considerándose como efectivamente traballados tódolos meses e días nos que o traballador recibira un salario ou remuneración, computándose como tales as licencias con soldo e situacións de incapacidade temporal, así como a excedencia de carácter forzoso para cargo

público ou sindical. Non se estimará o tempo de excedencia voluntaria.

c) Computarase a antigüidade en razón da totalidade dos anos prestados dentro da empresa, calquera que sexa o grupo profesional no que se atopase encadrado.

d) Tamén se estimarán os servizos prestados nas empresas en período de proba e en réxime eventual, cando inmediatamente despois de finaliza-lo dito carácter pase a ocupar praza no cadro de persoal da empresa.

e) En todo caso, os que cambien de grupo percibirán sobre o salario base daquel ó que se incorporen, os trienios que lles correspondan desde o seu ingreso na empresa, computada a antigüidade na forma das normas anteriores, pero calculados na súa totalidade sobre o novo salario convenio.

f) No caso de que un traballador cese na empresa por despedimento procedente ou pola súa vontade sen solicitar excedencia voluntaria, se posteriormente reingresase na empresa, o cómputo de antigüidade efectuarase a partir deste último ingreso, perdendo tódolos seus dereitos e antigüidade anteriormente adquiridos.

Permanencia. Con fin de recoñece-la antigüidade ó servizo dunha mesma empresa, a todos aqueles traballadores dos cales a permanencia na empresa alcance os vintecinco anos, entregaráselles unha cantidade en metálico en contía de 600 euros. De igual forma os que alcancen unha permanencia de corenta e cinco anos percibirán unha cantidade en metálico en cuantía de 1.050 euros. As ditas cantidades aboaranse dunha soa vez.

Artigo 19º.-Complemento de convenio e complemento de distancia.

Establécese para tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio, un complemento denominado de convenio, en contía de 30,05 euros/mes para tódalas categorías incluídas no grupo profesional III, e que será aboado en doce mensualidades.

Establécese para tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio, complemento denominado complemento de distancia, en contía de 90,24 euros para tódalas categorías, e que será aboado nas doce mensualidades.

Artigo 20º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias polos conceptos de salario base máis a antigüidade, as cales se percibirán cada unha delas nos meses de xullo, antes do día 15; decembro, antes do día 15 e marzo, a cal se devengará durante o ano natural anterior ó seu aboamento, igualmente antes do día 15 do mesmo.

A percepción das pagas extraordinarias será proporcional ó tempo traballado considerándose as fraccións do mes por exceso como mes completo. Así mesmo considéranse como traballados para os efectos

referidos os períodos de permanencia en situación de IT por parte do traballador.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

As horas extras realizadas polos traballadores, compensaranse preferentemente con descanso ou ben no seu defecto economicamente, da forma que a continuación se determinará, e tomando para iso como base de cálculo o salario-hora, resultado de dividir a totalidade das percepcións económicas a percibir polo traballador entre o número de horas traballadas:

-O 75% nas horas extras de días laborables, de incremento con respecto á hora normal.

-O 150% nas horas extras de domingos e festivos, de incremento con respecto á hora normal.

Artigo 22º.-Anticipos.

Os traballadores con contrato indefinido terán dereito a un anticipo o día 15 de cada mes, por importe máximo do salario correspondente a 3 mensualidades e cun máximo de 2 anticipos anuais. O prazo para a devolución do referido anticipo será de 12 mensualidades.

Os traballadores con contrato temporal terán dereito a un anticipo o día 15 de cada mes, por importe máximo do 75% do salario devengado.

A empresa deberá ter un modelo de recibo de anticipo, onde se fará constar a data, a contía do mesmo, o mes ó que corresponda, o traballador solicitante e a persoa que o autoriza, constando a sinatura de ámbolos dous. O traballador deberá recibir copia do mesmo.

Artigo 23º.-Revisión salarial.

Se o IPC real á finalización do ano natural que corresponda superase o previsto polo goberno para ese ano, realizarase unha revisión salarial con carácter retroactivo a 1 de xaneiro de cada ano, consistente na diferenza entre o IPC previsto e o IPC final. A revisión realizarase, se procede, sobre as táboas salariais vixentes o 31 de decembro e tomarase como base para calcular os salarios que devengarán os traballadores ó ano seguinte.

Artigo 24º.-Cláusula aclaratoria.

As cantidades entregadas á conta do convenio serán absorbibles e compensables globalmente co incremento acordado.

Os atrasos devengados serán aboados dunha soa vez e como máximo ós trinta días seguintes da sinatura deste convenio.

Artigo 25º.-Xubilación.

Rexerá o establecido en cada momento na lexislación vixente.

Artigo 26º.-Incapacidade temporal (IT).

No caso de baixa por incapacidade temporal debidamente acreditada pola Seguridade Social, a empresa completará as prestacións ás que obrigatoriamente

tivera dereito o traballador, ata o 100% das retribucións suxeitas a cotización e ata unha duración máxima de dezoito meses.

Capítulo IV

Xornada, horario, horas extraordinarias e vacacións

Artigo 27º.-Xornada laboral.

Establécese unha xornada laboral de 40 horas semanais de media en cómputo anual, traballadas de luns a venres ambos inclusive, en quenda de mañá e xornada continua preferentemente.

Para o caso de implantar unha nova organización ou distribución da xornada, deberán existir razóns organizativas que así o xustifiquen, que fagan imposible o mantemento da distribución referida no parágrafo precedente, logo de comunicación á representación legal dos traballadores este cambio realizarase de forma automática.

Tódolos traballadores terán dereito a un descanso semanal continuado de día e medio ininterrompido.

Os asinantes deste convenio negociarán durante o último trimestre de cada ano os calendarios laborais que deberán rexer no ano seguinte. No caso de non acadar acordo seguirán vixentes os do ano inmediatamente anterior.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

As empresas procurarán a eliminación das horas extraordinarias consideradas como habituais, adaptando para iso as súas propias estruturas e sistemas de traballo.

Naqueles casos en que a dita supresión sexa dificultosa, rexerá o disposto en canto ó número máximo das realizables, procurando a substitución naqueles supostos en que sexa posible, polos sistemas de contratación previstos no artigo 7º.

Para os efectos previstos nas disposicións legais vixentes e dada a natureza específica deste sector, considéranse como horas extraordinarias para as empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio, aquelas que sexan orixinadas por ausencias imprevistas, mantendo períodos punta na produción por situacións de anormalidade sanitaria, variacións xeneralizadas do stock por causas non imputables á propia empresa, e por cambios de quenda ou adaptación de sistemas de mecanización, así como as realizadas para cubri-los períodos de garda fóra de xornada normal e servizo de gardas en días festivos.

Da contía e características das horas extraordinarias, a dirección da empresa dará conta á autoridade laboral conxuntamente cos representantes dos traballadores.

A compensación destas horas farase segundo o previsto no artigo 18º deste convenio colectivo.

Artigo 29º.-Vacacións.

Tódolos traballadores comprendidos dentro do ámbito persoal deste convenio terán cada ano un período, non substituíble por compensación económica, de vacacións retribuídas de trinta e un días naturais, ou a parte proporcional que corresponda en caso de non levar traballando na mesma empresa o ano necesario para o gozo pleno deste dereito.

O período e a data do seu gozo fixarase no primeiro trimestre de cada ano, de común acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores co obxecto de que exista un principio de equidade e rotatividade.

No caso de desacordo, a fixación por parte da empresa terá carácter executivo, sen prexuízo das reclamacións que procedan.

Cando un traballador cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de vacacións en razón do tempo traballado. Se antes do inicio do período vacacional ou durante o gozo das mesmas, o traballador sufrira baixa laboral, notificada á empresa no prazo de 48 horas, non se computarán para efectos de vacacións os días que durase a dita baixa. Neste suposto de común

acordo entre a empresa e traballador sinalarase un novo período vacacional equivalente ós días pendentes de gozo.

Non obstante o anterior, as vacacións anuais serán de trinta e cinco días naturais e consecutivos para aqueles traballadores que por causas alleas á súa vontade e de organización da empresa, as gocen durante os meses de xaneiro, febreiro, marzo, abril, novembro e decembro.

A empresa, por solicitude do traballador, estará obrigada a entregar un xustificante con expresión das datas de inicio e terminación das mesmas. Os períodos de gozo vacacional serán fixados polos traballadores de forma rotativa. O gozo das vacacións é obrigatorio, sen que poida compensarse economicamente.

Capítulo V

Licencias e excedencias

Artigo 30º.-Licencias.

Tódolos traballadores afectados por este convenio colectivo, terán 2 días de asuntos propios ó ano remunerados. O dito permiso terase que solicitar cun mínimo de 48 horas á empresa, non podendo ser acumulado en vacacións ou con permisos doutro tipo.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e o tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Catro días nos casos de nacemento por fillo, enfermidade grave ou pasamento de parente de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Tres días por enfermidade grave ou pasamento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto superior a cin

cuenta quilómetros, o prazo será de catro días. Enténdese por enfermidade grave: intervención cirúrxica ou hospitalización superior a tres días.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual. Se é fóra do concello de residencia, serían dous días.

- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Non poderá darse este carácter a todas aquelas xestións que o traballador poida realizar con normalidade fóra da súa xornada oficial de traballo.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo en máis do 20% das horas laborais nun período de tres meses, poderá pasa-la empresa ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na empresa.

- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos no Estatuto dos traballadores.

- f) Un día nos casos de matrimonios de fillos, pais ou irmáns, na data do mesmo. Os permisos referidos na letra b) deste artigo, estenderanse ós supostos de enfermidades infecto-contaxiosas dos fillos menores de idade, así como á tramitación administrativa para a adopción nacional e internacional.

Artigo 31º.-Excedencias e suspensións con reserva de posto de traballo.

a) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, porá fin ó que se viña gozando.

Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito, conforme o disposto no artigo 46.3º do Estatuto dos traballadores.

A partir do inicio de cada situación de excedencia, por maternidade/paternidade esta persoa terá dereito á reserva do posto de traballo e a que o citado período sexa computado para efectos de antigüidade. Finalizado o mesmo, e ata o remate do período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo ou individual en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria.

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

A excedencia entenderase sempre concedida sen dereito a percibir retribución ningunha da empresa mentres dure e non poderá ser utilizada para prestar servizos en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa e por escrito para iso. Se o excedente infrinxise esta norma, entenderase que rescinde voluntariamente o contrato que tiña e perderá tódolos seus dereitos.

O tempo que o produtor permaneza en excedencia non será computable para ningún efecto.

A petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito e presentada ó xefe correspondente cun mes de antelación, como mínimo, quen lle dará o trámite regulamentario correspondente.

A reincorporación deberá igualmente ser solicitada cun mes de antelación á data de finalización do gozo da excedencia, sendo admitido o traballador neste caso con carácter automático.

c) A baixa por maternidade con parte da incapacidade temporal terá a duración máxima de dezaseis semanas, distribuídas a opción da interesada nos termos establecidos no Estatuto dos traballadores, artigo 48.

En todo o que non estea previsto por este artigo rexerá a lexislación vixente en cada momento.

Capítulo VI

Réxime disciplinario

Artigo 32º.-Réxime disciplinario.

1. A empresa poderá sancionar-las accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores incluídos no ámbito deste convenio, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establece neste texto.

2. Toda falta cometida por un traballador cualificarase atendendo á súa importancia e transcendencia en leve, grave ou moi grave.

3. Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) A suma de faltas de puntualidade na asistencia ó traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

b) Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó traballo por motivo xustificado, a non se que se probe a imposibilidade de efectualo.

c) Pequenos descoidos na conservación dos xéneros ou do material da empresa.

d) Non comunicar á empresa calquera cambio de domicilio.

e) As discusións con outros traballadores sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia do mesmo se orixinase prexuízo grave para a empresa ou causase risco á integridade das persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

f) Falla de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ó proceso productivo e á imaxe da empresa.

g) Non atende-lo público coa corrección e dilixencia debidos.

h) Faltar un día ó traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.

4. Faltas graves. Consideraranse como faltas graves as seguintes:

a) A suma de falla de puntualidade na asistencia ó traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.

b) A desobediencia á dirección da empresa ou a quen se encontre con facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en calquera materia de traballo. Se a desobediencia fose reiterada ou implicase quebranto manifesto da disciplina no traballo ou dela se derivase prexuízo para a empresa ou para as persoas, poderá ser cualificada como falta moi grave.

c) Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.

d) Simula-la presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.

e) As discusións con outros traballadores en presenza do público ou que transcenda a este.

f) Empregar para uso propio artigos, enseres ou prendas da empresa, ou sacalos das instalacións ou dependencias da empresa á non ser que exista autorización.

g) Realizar sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada laboral.

h) A inasistencia ó traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de dous días en seis meses.

i) A comisión de tres faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción ou amoestación por escrito.

5. Faltas moi graves. Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

a) Faltar máis de dous días ó traballo, sen a debida autorización ou causa xustificada nun ano.

b) A simulación de enfermidade ou accidente.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos outros traballadores ou calquera outra persoa ó servizo da empresa en relación de traballo con esta, ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa, sen expresa autorización da empresa, así como a competencia desleal na actividade dela.

d) Facer desaparecer, inutilizar ou causar desperfectos en materiais, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, enseres e documentos da empresa.

e) O roubo, furto ou malversación cometidos tanto na empresa, como ós compañeiros de traballo ou calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

f) Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a persoas estrañas á mesma o contido destes.

g) Orixinar frecuentes rifas e disputas cos compañeiros de traballo.

h) Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

i) Os malos tratos de palabra ou obra ou a falla grave de respecto e consideración ós xefes ou os seus familiares, así como ós compañeiros e subordinados.

j) Toda conducta, no ámbito laboral, que atente gravemente ó respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conducta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

k) A comisión por un superior dun feito arbitrario que supoña a vulneración dun dereito do traballador legalmente recoñecido, de onde se derive un prexuízo grave para o subordinado. A continuada e habitual falla de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar ó proceso productivo e imaxe da empresa.

l) A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados nunha soa vez serán constitutivos de falta grave.

m) Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo sempre que non estea motivado por dereito recoñecido polas leis.

n) Os traballadores afectados por este convenio gardarán o debido sigilo respecto das actividades da empresa. Constitúe falta moi grave o vulnerar este deber de confidencialidade e sigilo respecto da natureza dos servizos prestados polo traballador en relación cos sistemas de organización, material manipulado, ou calquera outro acto análogo, calquera que sexa a súa forma ou medio.

ñ) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se producir a primeira.

6. Réxime de sancións. Corresponde á dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo. A sanción das faltas leves, graves e moi graves, requirirá comunicación escrita ó traballador, así como á representación legal dos traballadores, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

Para a imposición de sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral.

7. Sancións máximas. As sancións que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a oito días.

c) Por faltas moi graves:

Desde a suspensión de emprego e soldo de nove a trinta días ata a rescisión do contrato de traballo nos postos en que a falta fora cualificada na seu grao máximo.

8. Prescrición. A facultade de dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves ós dez días, para as faltas graves ós vinte días, e para as moi graves ós trinta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión, e en calquera caso, ós seis meses de terse cometido.

Capítulo VII

Da muller traballadora

Artigo 33º.-Da igualdade no traballo.

Os traballadores son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, afiliación sindical ou política, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Serán nulos de pleno dereito calquera decisión ou prácticas unilaterais dos empresarios que conteñan discriminacións adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada, organización do traballo, etc., que teñan a súa orixe nalgún tipo de discriminación.

Artigo 34º.-Da protección da maternidade.

A empresa definirá os postos de traballo con riscos que afecten especificamente á maternidade, ben á nai, ben ó feto e, elaborará unha relación de postos alternativos para ocupar polas traballadoras embarazadas.

Cando o posto de traballo ocupado supoña un risco para a nai ou o feto, e a empresa non poida adaptala ó mesmo nin ofertar outro posto compatible coa súa situación, poderase declarar o paso da traballadora afectada a situación de suspensión de contrato por risco durante o embarazo.

Mentres dure a situación referida, a traballadora manterá reservado o seu posto de traballo, e percibirá un salario igual que unha mensualidade normal.

Cando o posto de traballo ocupado supoña un risco para a saúde da embarazada ou do feto, e a empresa non poida adapta-lo mesmo nin ofertar outro posto compatible coa súa situación, establécese que poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo.

Artigo 35º.-Permisos retribuídos.

Prevense os seguintes:

a) As traballadoras e traballadores indistintamente, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito á redución de xornada nunha hora diaria. Esta redución á elección do traballador poderá dividirse en dous períodos de media hora.

b) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Artigo 36º.-Permisos non retribuídos. Excedencia por coidado de fillo.

O traballador terá dereito a unha excedencia especial por coidado de fillos, de ata tres anos de duración, contada desde a data de nacemento ou adopción -finalización do permiso maternal-. A presente situación dará lugar durante os dous primeiros anos de vixencia á reserva do posto de traballo do traballador afectado.

As situacións de excedencia anteriormente referidas serán solicitadas por medio de escrito motivado ante a dirección da empresa, que resolverá no prazo dos 15 días seguintes á recepción da mesma. A reincorporación do traballador en excedencia determinará o cesamento automático

do interino que fose contratado para substituílo. Este será avisado polo menos con 15 días de antelación e gozará de preferencia para o ingreso e futuras vacantes na empresa.

Artigo 37º.-Do permiso maternal.

En caso de maternidade, a empresa deberá concede-lo permiso de 16 semanas ininterrompidas ampliables a 18 en caso de parto múltiple. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto, podendo facer uso destas o pai para coidado do fillo, na medida de que así o faga constar a traballadora na solicitude do permiso.

No caso de adopción, o permiso equipararase á situación de parto prevista con anterioridade.

Capítulo VIII

Da subrogación

Artigo 38º.-Da subrogación.

Así mesmo se a empresa perdera a concesión do servizo, deixando esta de ser titular do mesmo, a nova empresa adxudicataria estará obrigada a subrogarse nos contratos dos traballadores que viñan prestando servizos para Maconsi, S.L. no centro de traballo ó que afecta este convenio, respectando en todo caso a modalidade de contratación dos mesmos e, os dereitos e obrigas que viñeran gozando, así como respectando as condicións pactadas neste convenio.

A referida subrogación de persoal producirase en todo caso respecto dos seguintes traballadores:

- a) Traballadores en activo, sexa cal fora a súa modalidade de contratación.
- b) Traballadores con dereito a reserva do seu posto de traballo -no momento da adxudicación á nova empresa do servizo-, e que se atope en situación de IT, con independencia da continxencia que a orixine, en excedencia, permiso maternal, outros permisos, situacións análogas.
- c) Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún traballador dos mencionados no punto precedente e, mentres dure o seu contrato.
- d) Traballadores en situación de xubilación parcial, así como aqueles traballadores con contrato de substitución que os substitúan e, mentres estea vixente o referido contrato para os segundos e, non pasen a situación de xubilación total os primeiros.

Os traballadores que non teñan gozadas as súas vacacións regulamentarias ó producirse a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que aboará a totalidade da mensualidade correspondente ás referidas vacacións, debendo de aboar a empresa cesionaria a liquidación correspondente.

A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes ás que vincula: empresa cesante, nova empresa adxudicataria e traballador.

A subrogación efectiva producirase no momento no que a nova adxudicataria comece a prestar servizos, sendo a relación laboral anterior ó mesmo de exclusiva responsabilidade da cesante.

A empresa cesante responderá das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta que a información facilitada poida producir na empresa adxudicataria.

Os membros do comité de empresa, delegados de persoal, delegados sindicais, así como a totalidade dos traballadores, poderán optar entre permanecer na empresa cesante -se mantén actividade- ou subrogarse na empresa adxudicataria.

Capítulo IX

Disposicións varias

Artigo 39º.-Roupa de traballo.

A empresa proverá a tódolos traballadores obrigatoriamente de dúas pezas de roupa de traballo ó ano, das coñecidas e típicas para a realización das distintas actividades e que o uso vén aconsellando, sendo a súa elección potestativa da empresa.

Ademais do anteriormente exposto, o persoal dos servicios de mantemento e reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado ás específicas características do traballo que se desenvolven, en cantidade dun par ó ano, ou repoñendo as deterioradas.

O uso desta roupa e calzado será obrigatorio e unicamente para a realización dos traballos propios dentro da xornada de traballo.

Artigo 40º.-Indemnizacións.

A empresa virá obrigada no mes seguinte á entrada en vigor deste acordo, a concertar un seguro que cubrirá as continxencias de morte, incapacidade permanente absoluta e total e que ascenderá durante a vixencia deste convenio a 18.036 euros, con independencia de que as circunstancias que as provoquen sexan comúns ou profesionais.

Para os efectos de acredita-lo dereito á indemnización anteriormente referida, considerárase como data do feito causante aquela na que o traballador sofre o accidente ou a causa determinante da enfermidade.

Artigo 41º.-Representación dos traballadores.

En canto ós sistemas de representación, modalidades e procedementos electorais, así como garantías e dereitos para os representantes dos traballadores na empresa, dentro dos ámbitos previstos por este convenio, rexerá a normativa específica de aplicación en cada momento.

O comité de empresa ou delegado/s de persoal coñecerán os contratos de traballo escritos das distintas modalidades de contratación, cando se produzan, excepto dos referidos á contratación de relacións laborais especiais dos que só se notificará.

O número de horas mensuais retribuídas que a lexislación atribúe ós representantes legais dos traballadores para o exercicio das súas funcións como tales poderá acumularse nun ou varios deles, sempre que sexan cedidas voluntariamente polos outros delegados e comunicándollo á empresa nun prazo mínimo dunha semana.

Para que poida darse a dita acumulación será preciso que as empresas non se opuxesen no prazo de trinta días desde a publicación do convenio no BOE, mediante comunicación fidedigna á comisión mixta do convenio colectivo.

Artigo 42º.-Taboleiro de anuncios.

Nos centros de traballo das empresas incluídas neste convenio, disporase dun taboleiro de anuncios para a súa utilización polos representantes do persoal con fins informativos propios dos traballadores.

Situarse fóra da vista do público, en lugar visible.

Artigo 43º.-Dereito á non discriminación.

Os traballadores non poderán ser discriminados en razón da súa afiliación ou ideas políticas ou sindicais, nin pola natureza do contrato.

Os contratos declarados en fraude de lei pola autoridade xudicial consideraranse celebrados por tempo indefinido.

Artigo 44º.-Inviolabilidade da persoa do traballador.

O traballador terá dereito á súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade.

Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa do traballador, nos seus armarios e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio empresarial e do dos demais traballadores da empresa dentro do centro de traballo en horas de traballo. Na súa realización respectarase ó máximo á dignidade e intimidade do traballador e contarase coa asistencia dun representante legal dos traballadores ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutro traballador da empresa, sempre que iso fora posible.

Artigo 45º.-Comisión mixta.

Ámbalas partes negociadoras acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento colectivo deste convenio, así mesmo no caso de conflito, expresa o seu sometemento e acatamento ó AGA.

Composición. A comisión mixta está integrada paritariamente por representantes dos traballadores e da empresa, os cales, de entre eles, elixirán un ou dous secretarios, así como un único presidente, sen voto para a comisión.

Esta comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Os ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

No primeiro suposto, a comisión mixta deberá resolver no prazo de quince días, e no segundo, no máximo de sete.

Procederá a convoca-la comisión mixta, indistintamente calquera das partes que a integran.

Funcións. Son funcións específicas da comisión mixta as seguintes:

1. Interpretación do convenio.
2. Por requirimento das partes, deberá mediar, conciliar ou arbitrar no tratamento e solución de cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo que puideran suscitarse no ámbito de aplicación deste convenio colectivo. A comisión mixta soamente entenderá as consultas que, sobre interpretación do convenio, mediación, conciliación e arbitraje, individuais ou colectivas, se presente á mesma a través dalgunha das organizacións asinantes.
3. Vixilancia do cumprimento colectivo do pactado.
4. Entender baixo vicio de nulidade, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, sobre a interposición dos conflitos colectivos que xurdan nas empresas afectadas por este convenio pola aplicación ou interpretación derivadas del.

Artigo 46º.-Conflictos colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse ós procedementos voluntarios de solución de conflitos comprendidos neste título, aquelas controversias ou dis

putas laborais que comprendan a unha pluralidade de traballadores, ou nas que a interpretación, obxecto da diverxencia, afecte a intereses suprapersoais ou colectivos.

Para os efectos deste título terán tamén o carácter de conflitos colectivos aqueles que, non obstante promoverse un traballador individual, a súa solución sexa estensible ou xeneralizable a un grupo de traballadores.

2. Os procedementos voluntarios para a solución de conflitos colectivos son:

- a) Interpretación acordada no seo da comisión mixta.
- b) Mediación.

c) Arbitraje.

3. O procedemento de mediación non estará suxeito a ningunha tramitación preestablecida, salvo a designación do mediador e a formalización avinza que, se é o caso, se alcance.

O procedemento de mediación será voluntario e requirirá acordo das partes, que farán constar documentalmente as diverxencias, designando o mediador e sinalando a xestión ou xestións sobre as que versará a súa función. Unha copia remitirase á secretaría da comisión mixta.

A designación do mediador farana de mutuo acordo as partes, preferentemente de entre os expertos que figuren incluídos nas listas que aprobe a comisión mixta.

A secretaría da comisión comunicará o nomeamento ó mediador, notificándolle ademais todos aqueles extremos que sexan precisos para o cumprimento do seu cometido.

Sen prexuízo do estipulado nos parágrafos anteriores, calquera das partes poderá dirixirse á comisión mixta, solicitando os seus bos oficios para que promova a mediación.

Feita esta proposta, a comisión mixta dirixirase ás partes en conflito ofrecéndolle-la mediación.

En defecto de tal petición, cando existan razóns fundadas para iso, a comisión mixta poderá, por unanimidade, acordar dirixirse ás partes instándoas a que soliciten a solución do conflito a través da mediación.

As propostas de solución que ofrezca o mediador ás partes poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por estas. No caso de aceptación, a avinza conseguida terá a mesma eficacia do pactado en convenio colectivo.

O dito acordo formalizarase por escrito, presentándose copia á autoridade laboral competente para os efectos e no prazo previsto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores.

4. Mediante o procedemento de arbitraje as partes en conflito acordan voluntariamente encomendar

a un terceiro e aceptar de antemán a solución que este dicte sobre as súas diverxencias.

O acordo das partes promovendo o arbitraje será formalizado por escrito, denominarase compromiso arbitral e constará, polo menos, dos seguintes extremos:

Nome do árbitro ou árbitros designados.

Cuestións que se someten a laudo arbitral e prazo para dictalo.

Domicilio das partes afectadas.

Data e sinatura das partes.

Faranse chegar copias do compromiso arbitral á secretaría da comisión mixta e, para efectos de constancia e publicidade, á autoridade laboral competente.

A designación do árbitro ou árbitros será libre e recaerá en expertos imparciais. Levarase a cabo nomeamento en igual forma que a sinalada para os mediadores.

Unha vez formalizado o compromiso arbitral, as partes absteranse de instar calquera outro procedemento sobre a cuestión ou cuestións suxeitas a arbitraje.

Cando un conflito colectivo fora sometido a arbitraje, as partes absteranse de recorrer a folga ou peche patronal mentres dure o procedemento arbitral.

O procedemento arbitral caracterizarase polos principios de contradicción e igualdade entre as partes. O árbitro ou árbitros poderán pedi-lo auxilio de expertos, se fora preciso.

A resolución arbitral será vinculante e inmediatamente executiva e resolverá motivadamente todas e cada das cuestións fixadas no compromiso arbitral.

O árbitro ou árbitros, que sempre actuarán conxuntamente, comunicarán ás partes a resolución dentro do prazo fixado no compromiso arbitral, notificándollo igualmente á secretaría da comisión mixta e á autoridade laboral competente.

A resolución, se procede, será obxecto de depósito, rexistro e publicación para idénticos efectos dos previstos no artigo 90 do Estatuto dos traballadores.

A resolución arbitral terá a mesma eficacia do pactado no convenio colectivo.

Artigo 47º.-Seguridade e saúde laboral.

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo requírese o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo e nas empresas que teñan por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adapta-lo traballo á persoa e protexe-la súa saúde.

ANEXO

Táboa salarial ano 2003 (en cómputo anual)

Grupos	Salario base (A)	Complemento convenio (A)	Complemento distancia (A)
Grupo 0	17.012		1.082,88
Grupo I	14.623		1.082,88
Grupo II	12.852		1.082,88
Grupo III	11.323,35	360,60	1.082,88
Grupo IV	11.323,35		1.082,88