

Convenio colectivo da empresa Ceferino Nogueira, S.A. (Anos 2000-2001)¹

Introducción
Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal.

O presente convenio da empresa Ceferino Nogueira, S.A. rexerá as relacións laborais desta empresa co seu persoal, calquera que sexa a súa modalidade de contratación ou duración do seu contrato, con exclusión do persoal ó que se refire o artigo 1.3º e) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

O centro ou os centros de traballo adscritos ó presente convenio serán aqueles onde se realicen os labores fixos da empresa e aqueles outros traballos que se puidesen levar a cabo en almacéns, instalacións, alboios portuarios, naves, etc., onde a empresa presta a súa actividade na provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

O presente convenio afectará a tódolos centros de traballo da empresa na provincia de Pontevedra, así como a aqueles outros que a empresa poida habilitar no futuro, ben sexan sucursais, delegacións, almacéns, ben calquera outro centro no territorio nacional ou no estranxeiro.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio terá unha duración de 2 anos e entrará en vigor para tódolos efectos o 1 de xaneiro de 2000, en canto ós seus efectos económicos con carácter retroactivo, independentemente da data do seu rexistro e publicación; os seus efectos estendéndose ata o 31 de decembro de 2001 en todo caso.

Se, finalizado o termo temporal da súa vixencia, ningunha das partes o denunciase, continuará en vigor en toda a súa integridade e renovarase tacitamente por períodos anuais. Anualmente establecerase unha revisión salarial por acordo de ámbalas partes, sen modificación dos aspectos non económicos do presente convenio.

Artigo 5º.-Denuncia.

Calquera das partes, con dous meses de anticipación, como mínimo, poderá denuncia-lo convenio por escrito, a través dos seus representantes legais ante a autoridade laboral competente.

Será indispensable, para os efectos de formalizar tal denuncia, a comunicación fidedigna de calquera das partes á outra.

Efectuada a indicada denuncia, o disposto neste convenio colectivo subsistirá mesmo fóra da súa duración, ata a entrada en vigor da nova normativa que o substitúa.

Organización do traballo e ingreso, contratos e clasificación profesional

Artigo 6º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é unha facultade exclusiva da empresa, nos termos da lexislación laboral vixente. Concrétase en cumprilas ordes e instrucións que a empresa no exercicio regular das súas facultades directivas, impartidas por ela ou persoa en quen delegue, deben ser cumpridas polo traballador, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia, contribuíndo á mellora da produtividade daquela e de acordo coas funcións do seu contrato de traballo, tendo en conta, ademais, os usos profesionais da actividade.

Na organización do traballo, o mesmo que no deseño de operacións concretas da empresa, esta

¹ Publicado no DOG núm. 145, do 27 de xullo de 2001.

contará coa participación, orientación e asesoramento dos traballadores afectados e os seus representantes, que poderán presentar propostas e suxestións que serán valoradas pola dirección da empresa, co obxectivo de mellora-la produtividade e rendemento da actividade e de cumprir mellor as normas de seguridade e hixiene no traballo.

Artigo 7º.-Ingreso no traballo.

O traballador comezará a prestar servizos na empresa a partir do día da súa contratación e conforme as condicións estipuladas no seu contrato de traballo; este rexerá pola normativa do presente convenio e demais disposicións xerais para tódolos efectos e será rexistrado na oficina pública de emprego. Previamente á súa contratación ou simultaneamente a ela deberá pasalos controis médicos correspondentes acordados coas funcións do grupo profesional ó que pertence, efectuados polos servizos médicos concertados para este fin. Na contratación de traballadores non prevalecerá discriminación ningunha por razóns de afiliación sindical, sexo, estado civil, idade, lingua, condicións físicas, psíquicas ou familiares, nos termos do artigo 4 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Extinción do contrato.

A extinción do contrato por causa de cesamento voluntario ou dimisión do traballador deberalle ser comunicada á empresa con 10 días de anticipación para o persoal obreiro, un mes para o persoal administrativo e tres meses para o persoal técnico; sen este requisito poderá ser descontado do seu saldo e liquidación a cantidade equivalente ós días de aviso previo.

Artigo 9º.-Período de proba.

O período de proba para tódolos traballadores, calquera que sexa a modalidade do seu contrato de traballo establecido no presente convenio, será o seguinte:

Grupo profesional de titulados: 6 meses.

Grupo de administrativos: 2 meses.

Grupo de servizos operativos: 2 meses.

Grupo de subalternos: 2 meses.

Grupo de persoal obreiro/servizos varios: 15 días.

Durante este período a empresa e o traballador estarán obrigados a realizar respectivamente as experiencias ou as probas necesarias para a correcta avaliación das funcións e capacidades que constitúan o obxecto da proba.

Calquera das partes, e durante o período de proba, poderá resolver-lo contrato de traballo sen obrigas derivadas da dita resolución. Expresamente o cómputo do período de proba interromperase nas situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción e acollementos que afecten o traballador.

Artigo 10º.-Modalidades de contratación.

Conforme o artigo 15 do Estatuto dos traballadores, que regula os contratos de duración determinada, o presente convenio colectivo identifica os seguintes traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, que se poden cubrir con contratos de natureza temporal, sen prexuízo de que se puidese subscribir calquera outro.

Estes traballos correspondentes a tódolos grupos profesionais da empresa, meramente enunciativos, son os seguintes:

Amanteiro, estibador de a bordo, estibador de terra, limpeza de adegas e almacéns, controlador, mozo de almacén, manipulante, conductor de máquinas elevadoras, mantemento e conservación, auxilio de entoldado, apertura e peche de vehículos de transporte, carga de camiós en almacéns e especialmente labores de vixilancia, garda e custodia de mercadorías e almacéns.

Estas operacións pódense reproducir como consecuencia dun incremento de actividade, exceso de pedidos e acumulación de tarefas ou pola determinación de labores concretos ou servizos determinados, ademais das posibles aperturas de novas actividades ou novos centros de traballo.

Artigo 11º.-Clasificación profesional na empresa e grupos profesionais.

O persoal que conforma o cadro de persoal da empresa compón as distintas categorías

profesionais sinaladas no anexo III do presente convenio.

Pola súa vez, estas categorías profesionais conforman os grupos profesionais que, así mesmo, se detallan no citado anexo.

En consecuencia, establécese a polivalencia na realización de funcións de tódalas categorías profesionais dentro de cada grupo profesional, sen prexuízo de que para o caso lle corresponda ó traballador pola realización daquelas percibi-la retribución correspondente ó traballo realizado.

Artigo 12º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa só virá limitada polo respecto ó grupo profesional, aplicándose, en todo caso, o disposto nos artigos 39 e 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 13º.-Mobilidade xeográfica.

Considerarase mobilidade xeográfica, para os efectos do presente convenio, aquela que requira o cambio de residencia do traballador de maneira definitiva ou temporal, para prestar servicios en centros de traballo da empresa, xa existentes ou que se puidesen abrir durante a vixencia do convenio, conforme o disposto no artigo 3º.

A situación de traslado é aquela que comporta de xeito definitivo o cambio de residencia do traballador.

A situación de desprazado é aquela situación que non comporta cambio de residencia definitiva, e pode te-la cualificación de provisional aquela situación de carácter temporal que no supera tres meses.

O traslado rexerese polo disposto no artigo 40 do Estatuto dos traballadores e a situación de desprazado permanente deberá ser pactada co traballador afectado e os seus delegados, en función das necesidades organizativas, productivas ou técnicas da empresa. O desprazado provisional por período inferior a un mes quedará á libre escolla da empresa, como facultade organizativa desta.

Calquera traslado a outro centro de traballo non afectado polo presente convenio será obxecto de pacto individual nas súas condicións por empresa e traballador.

Formación e promoción

Artigo 14º.-Formación profesional permanente.

Durante a vixencia do convenio e pola polivalencia das categorías profesionais da empresa dentro do seu grupo profesional, o traballador e a empresa procurarán que a formación profesional daquel sexa permanente para lograr unha efectiva dignificación e preparación laboral. Conforme isto, o traballador terá dereito ó desfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, ben sexan estes finais, parciais ou de calquera forma liberatorios, cando cursen estudos regulares para a obtención dun título académico ou profesional de carácter oficial ou recoñecido como tal. O traballador avisará cunha anticipación de 48 horas das probas concretas e posteriormente xustificarase a súa concorrencia. Os ditos permisos serán outorgados polas horas precisas para a asistencia ás ditas probas.

Para a asistencia a cursos de formación profesional organizados pola empresa ou aqueles outros oficiais que a empresa xulgue de interese para a promoción profesional do traballador, concederanse as horas precisas para a súa realización sen perda da súa retribución e posto de traballo. Para aqueles cursos organizados por entidades privadas ou sindicais, logo de comunicación á empresa, o traballador terá dereito á súa asistencia con reserva de posto de traballo sempre que as necesidades do servizo o permitan.

Artigo 15º.-Promoción e ascensos.

Dentro do grupo administrativo, os traballadores maiores de 23 anos e con 3 anos de servizo efectivo na empresa, fixos do cadro de persoal, con categoría profesional de auxiliares administrativos, ascenderán á categoría de oficiais administrativos coa obriga de seguiren a desempeña-las mesmas funcións que realicen, en canto non exista vacante na súa nova categoría, sen menoscabo da polivalencia dentro do seu grupo profesional e das funcións que se lles poidan encomendar.

Os oficiais administrativos que viñesen desempeñando de feito as funcións de xefe de negociado ou que leven 15 anos de traballo fixo efectivo como oficiais, pasarán a xefe de negociado e, se non hai vacante, manteranse na mesma categoría, percibindo como compensación o 75% da diferenza de salarios entre ambos.

Retribucións

Artigo 16º.-Salarios.

Para o ano 2000 os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías de persoal serán os que figuran na táboa que se xunta ó presente convenio como anexo I, resultante de lle aplicar á táboa salarial do ano 1999 un incremento do 4%.

A dita táboa será a única base de cálculo para o devengo das demais percepcións derivadas do presente convenio, ordenanza laboral ou disposicións aplicables.

Para o ano 2001, os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías de persoal serán os resultantes de lle aplicar á táboa salarial do ano 2000 un incremento do 5%, reflectidos na táboa que se xunta como anexo II.

Artigo 17º.-Estructura salarial.

De acordo co disposto no artigo 26.3º do Estatuto dos traballadores, a estrutura salarial da empresa estará composta por salario mensual ou diario, de acordo co anexo da táboa salarial que figura no convenio, as pagas extraordinarias, a antigüidade e o incentivo. O complemento de transporte de carácter indemnizatorio non ten carácter salarial. Calquera outro complemento que se puidese pactar e/ou percibir por razón do traballo desempeñado non terá a natureza de consolidable. De ningún xeito terán carácter de consolidables aqueles complementos polo posto de traballo que se puidesen percibir, como consecuencia da actividade desempeñada, condicións do posto de traballo ou as especiais circunstancias deste.

Artigo 18º.-Nómina.

De conformidade co punto 1º do artigo 29 do Estatuto dos traballadores, as partes acordan establece-los modelos de recibos individuais de salarios que ata o momento se viñan utilizando na empresa e que se xuntan como anexo VI ó presente convenio.

Calquera outro recibo que se puidese confeccionar por razóns informáticas e de organización da empresa en soporte informático, como consecuencia de traballos especiais ou por razóns de temporalidade ou eventualidade dalgúns traballos da empresa, logo de acordo cos representantes dos traballadores, poderán ser confeccionados, validándoos posteriormente e polos períodos mensuais ou quincenais no recibo oficial que se pacta.

Artigo 19º.-Liquidación e aboamento de salarios.

A liquidación e aboamento de salarios farase quincenal ou mensualmente, atendendo ás especiais características dos traballos desenvolvidos pola empresa e ós grupos profesionais definidos no presente convenio.

Artigo 20º.-Anticipos á conta sobre o salario.

O traballador fixo poderá percibir anticipos sobre o salario devengado e non percibido do traballo xa realizado, que poderá consistir, logo de xustificación da súa urxencia, en:

Unha mensuralidade de salario cada 6 meses.

Unha quincena de salario cada tres meses.

Nas nóminas correspondentes ós 6 e 3 meses posteriores ó anticipo solicitado, a empresa reintegrarase os ditos anticipos por sextas e terceiras partes respectivamente, descontándose as ditas cantidades do recibo individual de salarios. Os ditos anticipos só poderán ser concedidos unha soa vez ó ano en cada unha das modalidades.

Artigo 21º.-Antigüidade e o seu cómputo.

Con suxeición estricte ó disposto no artigo 25 do Estatuto dos traballadores e disposición adicional cuarta deste, ós traballadores que no momento do asinamento deste convenio

formasen parte do cadro de persoal fixo da empresa o 31-12-1991, seranlles de aplicación as normas convencionais que sobre antigüidade viñan rexendo na empresa, desde antes de marzo de 1980, isto é, trienios do 5% co tope do 100% calculados sobre o salario base do anexo correspondente.

Ó persoal que ingresou a partir do 1-1-1992 computaráselle a antigüidade de igual forma que ós anteriores, mais cos topes establecidos para a acumulación dos ingresos.

Ó persoal que ingresou a partir do 1-1-1997 aboaráselle un complemento substitutorio da antigüidade, que se incrementará coa táboa salarial. Este será para o ano 2000 de 5.473 pesetas brutas mensuais, e para o ano 2001 de 5.747 pesetas brutas mensuais, revisable nos anos posteriores na mesma porcentaxe que a táboa salarial.

Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores da empresa percibirán catro gratificacións extraordinarias nos meses de marzo, xuño, setembro e decembro, que se farán efectivas xuntamente coas nóminas correspondentes o último día do mes, agás a do mes de decembro, que se aboará o día 15, e que estarán compostas polo salario base, antigüidade, complemento substitutorio da antigüidade e incentivo.

As pagas extras correspondentes ós meses de xuño e decembro devengaranse por sextas partes e as de marzo e setembro por doceavas partes, para os efectos do seu cómputo por incorporación ó traballo ou do seu saldo e liquidación por finalización deste.

Artigo 23º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte de carácter mensual por importe de 10.400 pesetas, que ten, para tódolos efectos, natureza indemnizatoria non salarial.

Para o persoal eventual establécese un complemento de transporte por xornada polo importe de 383 pesetas, que ten, así mesmo, para tódolos efectos, natureza indemnizatoria non salarial.

Para o ano 2001, o complemento de transporte terá un incremento igual có que se lle aplica á táboa salarial do ano 2000, é dicir, un 5%.

Artigo 24º.-Axudas de custo.

Para os supostos de traballadores desprazados de xeito habitual, así como para o persoal da división de transportes da empresa que precisen ou non pasa-la noite fóra do seu domicilio, aboaranse os gastos unha vez que fosen comprobados mediante a entrega dos correspondentes xustificantes de gastos.

As rodaxes realizadas en vehículos propios aboaranse a razón de 24 pesetas por quilómetro realizado.

Artigo 25º.-Indemnizacións por manutención en desprazamentos provisionais.

Para os supostos en que os traballadores da empresa precisen durante a xornada laboral realizar algunha comida imprevista, sempre ligada ó servizo e de carácter imprevisible, será aboada pola empresa, que indemnizará ese gasto de forma que non sufra detrimento o seu poder adquisitivo e ligado ó costume e ás condicións habituais dos lugares onde se desenvolva a actividade, sen supera-los topes máximos que a lexislación vixente permite.

Artigo 26º.-Outras primas e incentivos.

Para o persoal da empresa de carácter temporal, eventual, para obra ou servizo determinado ou calquera outro persoal con contrato específico, especialmente condicionado por labores eminentemente portuarios, a empresa poderá fixar complementos e incentivos específicos da súa actividade axustados ó costume laboral dos postos tales como:

Complemento de conxelado, complemento de amanteiro, traballo en sábado, traballo en domingos e festivos, hora de remate, recolla e amoreamento, etc., que deberán ser recollidos, en todo caso, no seu contrato individual de traballo, do que se dará conta á representación social da empresa.

Tempos de traballo

Artigo 27º.-Xornadas.

A xornada de traballo anual máxima para tódolos traballadores da empresa será de 1.800 horas/ano.

Dentro da xornada anual establécese a xornada laboral partida vixente ata o día de hoxe, quedando os sábados libres para tódolos efectos, sen que isto restrinja a xornada anual de traballo existente, e de acordo co horario e calendario laboral que se xunta ó texto do presente convenio colectivo como anexo V.

Desde o 1 de xuño ó 30 de setembro establécese a xornada intensiva en quenda de mañá para o persoal administrativo e técnico, todo isto sen menoscabo de que a empresa, polas especialísimas características da súa actividade e o tráfico mercantil ó que está dedicada, poida, con suxeición ó horario fixo comunicado coa anticipación que sexa posible, atende-las chegadas, despachos e saídas de buques, aeronaves e demais medios de transporte e despachos de alfándegas, designando o persoal que teña de prestar servicios os sábados, por rigorosas quendas rotativas, sen compensación de horas sempre e cando non superen as 40 horas semanais.

O persoal de transporte da empresa e aquel do grupo subalterno, de servicios operativos e de servicios varios que realice labores de apoio nas tarefas portuarias, realizará a xornada habitual de 40 horas semanais.

O persoal de carácter temporal, eventual, para obra ou servicio determinado, ou calquera outro persoal con contrato específico realizará a xornada que nos seus respectivos centros de traballo se fixe de acordo coa actividade propia da empresa.

As xornadas do persoal eventual nunca superarán a xornada anual máxima establecida no presente articulado, tendo en conta os postos de traballo que desempeñen os traballadores afectados.

No suposto de que, por razón da súa actividade, a empresa tivese que contratar ou subcontratar servicios especiais, ben dentro dos seus propios centros de traballo ben noutros diferentes, os horarios de traballo neses centros estarán condicionados ó tipo e á forma da contrata subscrita por razón do horario vixente en centros de traballo diferentes, saturándose a xornada dos traballadores acomodándoa ás quendas e postos de traballo necesarios.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extras aquelas que superen a xornada normal de traballo fixada no artigo 27º do presente convenio.

Dentro dos topes establecidos no artigo 35 do Estatuto dos traballadores terán a consideración de horas estruturais as realizadas con motivo da adaptación ós horarios dos portos, onde en ocasións os buques traballan dúas ou tres xornadas continuadas, o que obriga ó persoal das empresas consignatarias, estibadoras e transitorias ó traballo intensivo, co obxecto de atende-los buques e as mercadorías que estes mobilizan nos distintos peiraos e almacéns. Así mesmo, consideraranse horas estruturais as realizadas por necesidades do servicio os sábados, domingos e festivos, e as necesarias para o mantemento do inmovilizado da empresa. Tamén se consideran dentro deste grupo, as horas que, excedendo das normais de xornada de traballo, consomen os chóferes durante as obrigadas paradas de descanso, os tempos de carga e descarga dos camións, así como aqueles tempos perdidos na dita carga e descarga por causas non imputables á empresa, como atraso na chegada de estibadores, avarías, etc., e o consumido durante os períodos de xantar ou cea.

Terán a consideración de horas extraordinarias por razón de forza maior aquelas realizadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios ou urxentes tales como a grave deterioración de mercadorías por razóns climatolóxicas, estiba e desestiba e amoreamento por razóns de perigo inminente que poida causar un risco para as persoas ou as cousas, etc., todo sen prexuízo da súa compensación en tempo de descanso.

Artigo 29º.-Calendario laboral.

A empresa, unha vez coñecido o calendario oficial de festividades estatais e autonómicas, confeccionará o da empresa no termo dun mes a partir do momento do seu coñecemento, someténdoo ó informe preceptivo dos representantes de persoal.

Artigo 30º.-Vacacións anuais.

O persoal da empresa desfrutará de 30 días naturais de vacacións, sempre que conte cun ano de antigüidade nela. Unha semana destes trinta días poderá ser fixada por libre decisión da empresa segundo as necesidades do servicio.

Estableceranse quendas rotativas de vacacións relacionándoas cos distintos departamentos e divisións da empresa, de xeito que os servicios queden cubertos. Estas quendas deberán estar confeccionadas dous meses antes do seu desfrute.

A comisión de vixilancia e interpretación do convenio confeccionará un regulamento de réxime interno para o desfrute das vacacións, que será revisado anualmente.

Artigo 31º.-Permisos retribuídos.

Os traballadores, avisando coa anticipación debida e coa ulterior xustificación, poderanse ausentar do traballo sen perda da súa retribución e dos seus demais dereitos laborais inherentes, polos motivos e polo tempo que se expresa a seguir:

a) 20 días naturais en caso de matrimonio.

b) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, así como para realiza-las funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legalmente. Para os efectos de excedencias, indemnizacións e salarios, nesta situación observarase o disposto nas normas legais ordinarias.

c) 3 días por enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, fillos, pais, sogros, netos, avós ou irmáns, que poderán ser ampliados noutros tres días se supón a necesidade de desprazamento fóra da provincia onde estea o centro de traballo.

d) 2 días en caso de parto de esposa, que poderán ser ampliados ata 5 días en caso de gravidade.

e) 1 día en caso de matrimonio de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, coincidindo a licenza co día do acto civil ou relixioso, ampliable a 1 días máis se este se celebre en provincia distinta de onde estea o centro de traballo.

f) 1 día por traslado do seu domicilio habitual se este se produce dentro do mesmo municipio onde estea o centro de traballo da empresa, ampliable a dous días se se produce entre distintos municipios ou entre distintas provincias.

Sobre as licencias de lactación e xornada reducida por garda legal aplicarase o disposto na lexislación ordinaria.

Outras melloras sociais

Artigo 32º.-Gratificación especial por razón de xubilación.

Establécese unha gratificación cun importe equivalente a 16 pagas de salario base máis antigüidade para aqueles traballadores que, cumprindo o requisito de teren acreditados na empresa 20 anos de servicio, se xubilen ó cumpriren os 65 anos de idade.

Artigo 33º.-Gratificación especial por razón de invalidez.

Establécese unha gratificación cun importe que equivalerá a 16 pagas de salario base máis antigüidade para aqueles traballadores que, cumprindo o requisito de teren acreditados na empresa 20 anos de servicios, pasen a unha situación de invalidez permanente absoluta ou grande invalidez, unha vez declarada esta polo organismo competente da Seguridade Social, e cesen no traballo. Do mesmo xeito, poderán ter dereito á dita gratificación, tamén a petición propia, dentro do mes seguinte á súa declaración, aqueles traballadores que cesen no traballo como consecuencia da declaración da situación de invalidez permanente total para a súa profesión habitual, e que non poidan ser recolocados pola empresa noutros postos distintos ó da súa profesión habitual.

Artigo 34º.-Indemnización por razón de incapacidade temporal.

Para aqueles supostos en que o traballador, calquera que sexa o feito causante, se encuentre nunha situación de incapacidade temporal para o traballo, a empresa aboará en concepto inequivocamente indemnizatorio a diferenza entre a prestación económica mensual da

Seguridade Social e o salario que o traballador percibise no mes anterior e que figura no anexo da táboa salarial máis a antigüidade, incentivo, complemento de transporte e complemento substitutorio da antigüidade se os percibisen, excluído calquera outro emolumento.

Dereito disciplinario

Artigo 35º.-Premios.

A empresa, unha vez avaliados os méritos do traballador, poderá outorgar premios consistentes en mencións públicas ou premios en metálico que compensen un sacrificio extraordinario, unha acción meritoria ou unha conducta exemplar, e que serán outorgados de forma extraordinaria, e por unha soa vez, sen que isto implique ningunha carga adicional para efectos de Seguridade Social.

Artigo 36º.-Sancións.

As accións ou omisións voluntarias, así como os prexuízos causados contra a orde e a organización do traballo e os intereses da empresa, así como as normas de seguridade e hixiene, serán faltas laborais, que serán clasificadas segundo a súa importancia en leves, graves e moi graves, e serán graduadas en grao mínimo, medio e máximo, terán emparelladas as seguintes sancións:

Leves:

-Grao mínimo: amonestación verbal e/ou escrita.

Graves:

-Grao mínimo: suspensión de 1 a 7 días de emprego e soldo.

-Grao medio: suspensión de 8 a 15 días de emprego e soldo.

-Grao máximo: suspensión de 16 a 30 días de emprego e soldo.

Moi graves:

-Grao mínimo: suspensión de 40 días de emprego e soldo.

-Grao medio: suspensión de 60 días de emprego e soldo.

-Grao máximo: suspensión de 90 días a despedimento disciplinario.

A tipificación das faltas farase conforme os criterios establecidos na lexislación xeral e, máis concretamente, no Estatuto dos traballadores e normas xerais de seguridade e hixiene.

Artigo 37º.-Procedemento sancionador.

Para as faltas graves e moi graves, a empresa comunicarlle ó traballador, cos prazos de prescrición e caducidade que establece o Estatuto dos traballadores, un prego de cargos, ó mesmo tempo que se lle dará conta á representación social da empresa e ó sindicato ó que estivese afiliado se fose coñecido. No termo de cinco días hábiles a partir do seguinte á recepción do dito prego, o traballador poderá alegar e propo-la proba que conveña ó seu dereito, que será avaliada na resolución do expediente que se lle incoa, dando lugar a unha resolución definitiva da empresa no prazo máximo de 5 días, quedando entón expedita a vía xurisdiccional. O procedemento sancionador páctase como garantía máxima establecida no convenio 158 da OIT, aínda entendendo que a lexislación vixente non o esixe. No non disposto neste artigo, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei de procedemento laboral e Lei de liberdade sindical.

Seguridade e hixiene

Artigo 38º.-Protección persoal.

A empresa dotará de medios de protección persoal e colectiva ós traballadores, que serán de emprego obrigatorio sempre que se precise eliminar ou reducir riscos profesionais, e que serán complementarios dos medios preventivos de carácter xeral, conforme o disposto na Ordenanza xeral de seguridade e hixiene.

Artigo 39º.-Recoñecementos médicos.

A empresa velará pola práctica de recoñecementos médicos iniciais ou periódicos ós

traballadores que estean afectados polo presente convenio nos termos establecidos na lexislación vixente.

Os traballadores deberanse someter a eles de forma obrigatoria, sen menoscabo da privacidade do seu resultado.

Artigo 40º.-Plan de seguridade e hixiene.

A empresa, no termo da vixencia deste convenio, establecerá un plan xeral de prevención de riscos laborais e de hixiene e seguridade no traballo, de acordo coa normativa vixente. Nel conteranse plans parciais ou por operacións concretas que realiza a empresa ou que poida realizar no futuro, de forma que a seguridade e hixiene no traballo teñan a máxima cobertura e eficacia.

Artigo 41º.-Participación dos traballadores na seguridade e hixiene laboral.

A empresa consultará coa representación social a planificación e organización do traballo da empresa e a introducción de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores, derivadas da elección dos equipos, a determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais. Do mesmo xeito, consultará a organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención dos riscos profesionais na empresa, incluída a designación dos traballadores encargados das ditas actividades ou o recurso a un servizo de prevención externo.

Artigo 42º.-Delegados de prevención.

As funcións que a lexislación vixente lles encomenda ós vixilantes de seguridade e hixiene e que en diante se chamarán delegados de prevención, serán asumidos por un dos delegados de persoal da empresa, que efectuará os cursos pertinentes para a súa formación integral nesta materia.

Representación sindical

Artigo 43º.-Delegados de persoal.

Os delegados de persoal terán os dereitos e obrigas así como as garantías establecidas na lexislación vixente, e se a índole das funcións que realizan na empresa o permitise e avisando cunha prudente anticipación para que o seu posto de traballo ou as súas funcións poidan ser suplidas, poderá acumularse-lo crédito de horas sindicais mes a mes.

Aplicación e interpretación do convenio

Artigo 44º.-Aplicación e interpretación.

O presente convenio colectivo será aplicado como norma básica da empresa e texto básico das súas relacións laborais, e poderanse engadir ó seu texto tantas cuestións se susciten na súa aplicación e que non fosen previstas, que se poden incorporar, precedendo pacto das partes. Do mesmo xeito, poderanse engadir ó presente convenio aqueles acordos particulares alcanzados na comisión de vixilancia e interpretación do convenio que de mutuo acordo este órgano decida integrar no texto.

A interpretación do convenio colectivo aterase ás regras do dereito común e, en todo caso, ó espírito da negociación efectuada. No non disposto no presente convenio, aplicarase a lexislación laboral xeral e interpretarase conforme esta.

Comisión paritaria

Artigo 45º.-Composición.

Créase unha comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio composta por un delegado de persoal da empresa e un membro da dirección.

Artigo 46º.-Funcións.

A comisión de vixilancia e interpretación do convenio reunirse polo menos unha vez ó ano durante a vixencia deste. Extraordinariamente, cando a índole do asunto o requira, poderase reunir por petición dalgunha das partes. De todas e cada unha das reunións levantarase a oportuna acta.

Cláusulas derradeiras

Artigo 47º.-Compensación e absorción.

Os dereitos económicos recoñecidos no presente convenio poderanse compensar con calquera outro que os traballadores puidesen vir disfrutando ata a data, calquera que fose a súa denominación.

Así mesmo, as condicións establecidas no presente convenio absorberán calquera das outras que existisen na empresa, entendendo que o convenio mellora as condicións actuais.

Artigo 48º.-Garantía ad personam.

Se á entrada en vigor do presente convenio calquera traballador gozase dunha condición máis beneficiosa a título persoal que as dispostas no presente convenio, manterá estas a título persoal, sempre e cando nas condicións económicas establecidas no convenio non se establecese o aboamento delas baixo outra denominación ou fosen compensadas de xeito diferente.

Artigo 49º.-Registro e publicación.

O presente convenio asínase en Marín o dezanove de febreiro de dous mil un e as partes obríganse a elevar á autoridade laboral competente o texto do convenio así como a acta de constitución da mesa negociadora e a acta final do acordo, para os efectos de registro, depósito e publicación no boletín oficial correspondente.

ANEXO

Grupos e categorías profesionais con táboa salarial ano 2001

Grupos e categorías	Salario mensual
I. Grupo profesional de titulados.	
Titulado superior	195.366
Titulado medio grupo A	174.731
Titulado medio grupo B	162.943
II. Grupo profesional de administrativos.	
Xefe de sección	195.366
Xefe de negociado	174.731
Oficial administrativo	154.249
Auxiliar administrativo	117.824
III. Grupo profesional de servicios operativos.	
Capataz xeral	195.636
Capataz de operacións	169.611
Xefe de mantemento	162.943
Xefe de taller	144.698
Encargado xeral	132.709
Oficial de operacións	121.214
IV. Grupo profesional de servicios varios.	
Almaceneiro	127.613

Controlador	127.613
Oficial de 1ª	127.613
Carretilleiro	121.214
Operador de guindastre	121.214
Conductor de camión	121.214
Oficial de 2ª	121.214
Peón	117.035
Persoal de limpeza	102.922
V. Grupo profesional de subalternos.	
Conserxe	102.922
Cobrador	102.922
Ordenanza	102.922
Porteiro	102.922
Vixilante	102.922
Recepcionista	102.922

Grupos e categorías profesionais con táboa salarial ano 2001 de traballadores eventuais

	xornada normal/ /intensiva	xornada nocturna	sábado mañá	sábado tarde
IV. Grupo de servicios varios.				
Controlador	6.475	8.733	11.017	11.017
Manipulante	5.110	6.712	8.733	8.733
Peón	4.534	6.134	8.182	8.182
Especialista	6.765	11.741	7.939	11.852

ANEXO

Cadros horarios ano 2001

Empresa: Ceferino Nogueira, S.A.

Centro de traballo: avda. de Ourense, 1-B, Marín.

Número patronal: 36/04083601.

Nº de traballadores: 34.

Actividade: consignatarios de buques.

Convenio colectivo: propio.

Xornada de traballo semanal: 40 horas.

Horas de traballo ó ano: 1.800.

Horarios de traballo segundo a actividade que desempeñen os traballadores e grupo profesional:

* Grupos profesionais de titulados e administrativos:

Inverno: do 1 de xaneiro ó 31 de maio e do 1 de outubro ó 31 de decembro, de luns a venres:

-Mañás: de 9 a 13.30 horas.

-Tardes: de 15.30 a 19 horas.

Verán: do 1 de xuño ó 30 de setembro, de luns a venres:

-Mañás: de 8 a 14 horas.

* Grupos profesionais de servizos operativos, servizos varios e subalternos:

Inverno e verán: do 1 de xaneiro ó 31 de decembro, de luns a venres:

-Xornada partida: de 8 a 13 horas; de 15 a 18 horas.

Calendario laboral ano 2001

-Festas da Comunidade Autónoma de Galicia:

1 de xaneiro: Aninovo.

6 de xaneiro: Epifanía do Señor.

12 de abril: Xoves Santo.

13 de abril: Venres Santo.

1 de maio: Festa do Traballo.

17 de maio: día das Letras Galegas (día recuperable).

25 de xullo: Santiago Apóstolo.

15 de agosto: Asunción da Virxe.

12 de outubro: Festa Nacional de España.

1 de novembro: día de Tódolos Santos.

6 de decembro: Constitución española.

8 de decembro: Inmaculada Concepción.

25 de decembro: Nadal.

-Festivos locais:

16 de xullo: Nosa Sra. do Carme.

8 de setembro: Nosa Sra. do Porto.