

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Servizo de Relacións Laborais

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS

Código de Convenio número 36001075011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación de empresarios do sector, da parte social polas Centrais Sindicais CIG e CCOO, en data 20.12.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de decembro de 2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DE REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANOS 2012-2013**

**CAPÍTULO I
ASPECTOS FORMAIS**

ARTIGO 1.—PARTES ASINANTES

1.—Son partes asinantes do presente Convenio, en representación empresarial: o Grupo Provincial de Rematantes e Aserraderos de Maderas de Pontevedra e, representando ós traballadores as centrais sindicais: Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisiones Obreras (CC.OO).

2.—Ámbalas dúas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negocia-lo presente Convenio.

ARTIGO 2.—ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL E PERSOAL

- 1.—Territorial.—Afectará a tódalas empresas da provincia de Pontevedra.
- 2.—Funcional.—As actividades ás que se dediquen as ditas empresas, serán as de rematantes e aserradoiros de madeiras e preparados industriais da madeira en primeira transformación que se realicen nos aserradeiros.
- 3.—Persoal.—Afectará á totalidade do persoal que preste servicios nas empresas afectadas.

ARTIGO 3.—ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

1.—Terá a duración de dous anos, a contar dende o 1 de xaneiro de 2012 ata o 31 de decembro do 2013.—A súa vixencia será a da totalidade da súa duración.

Co fin de evitar baleiro normativo, rematada a súa vixencia, e ata que non se acade un novo acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigatorias, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa.

2.—Para dar cumprimento ó previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31 de decembro do 2013.

Para a duracion do presente convenio, os artigos 25,27,32 e 37, terán vixencia e efectos so exclusivamente dende o 1 de xaneiro de 2013.

ARTIGO 4.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

Tódalas melloras contidas no presente Convenio establécense con carácter de mínimas.

Os pactos ou situacións existentes en calquera empresa que no seu conxunto impliquen condicións máis beneficiosas, respecto das convidadas, serán respetadas.

ARTIGO 5.—COMISIÓN PARITARIA

1.—Créase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

2.—Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e aqueles que interpreten este Convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3.—A Comisión Paritaria reunirse unha vez ó ano. Poderanse convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias, que serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

4.—Sinálase como domicilio da representación empresarial Grupo Provincial de Rematantes y Aserradores de Maderas de Pontevedra: Rúa San Lázaro, 81 – 1ºB, Santiago de Compostela.

ARTIGO 6.—FUNCIONES E PROCEDEMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA

1.—A Comisión Paritaria á que se refire o artigo anterior, terá as seguintes funcións:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste Convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente Convenio.
- c) Por instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, se é o caso, e logo do acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente Convenio.
- d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente Convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

2.—Como trámite, que será previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente Convenio obríganse a por en coñecemento da Comisión

Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación á interpretación e aplicación del, sempre que sexan da súa competencia conforme ó establecido no apartado 1, co fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema suscitado ou, se iso non fose posible, emita un dictame ó respecto. Este trámite previo entenderase cumprido no caso de que houbese transcorrido o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou dictame.

3. — Establécese que cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será o suficiente para que se poida examinar e analiza-lo problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- a) Exposición sucinta e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda que asistan ó proponente.
- c) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

Ó escrito-proposta xuntaránselle cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

4. — A Comisión poderá recabar, por vía de ampliación, tanta información ou documentación se estime pertinente para unha e máis completa información do asunto; para este efecto concederáselle ó proponente un prazo que non poderá exceder de 5 días hábiles.

5. — A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, se é o caso completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolve-la cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emiti-lo oportuno dictame. Transcorrido o dito prazo sen se producir resolución nin dictame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

6. — Cando sexa preciso evacuar consultas, o prazo poderá ser aprazado no tempo que a Comisión determine.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

ARTIGO 7.—CONTRATACIÓN

1. — O contrato de traballo poderase celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que o contemple a lexislación e conforme á mesma, entregando copia deste contrato ó interesado.

2. — Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen, así como o preaviso de remate do contrato.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes do comezo da prestación de servicios.

3. — A empresa, previamente ó seu ingreso, poderá realizar ós interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grado de aptitude e a súa preparación son as axustadas á categoría profesional e posto de traballo que vai desenvolver.

4. — O empresario entregará, nun prazo non superior a dez días dende a formalización do contrato, ós representantes legais dos traballadores, unha copia básica de tódolos contratos que se realicen.

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

ARTIGO 8.—PERÍODO DE PROBA

1. — Ós traballadores que se incorporen á empresa poderáselles concertar, por escrito, un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Xefes e encargados: 3 meses.

- Oficiais: 30 días laborables.
- Resto de persoal: 15 días laborables.

2.—Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes a súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose de plantel, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunica-la desistencia por escrito.

3.—Transcorrido o período de proba sen que se teña producida a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de antigüidade.

ARTIGO 9.—CONTRATO PARA OBRA OU SERVICIO DETERMINADO

1.—É o contrato celebrado ó amparo do artigo 15.—1º a) do Estatuto dos Traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997 do 30 de decembro, e que ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinado, e cúa execución, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta.

2.—A duración do contrato axustarase ós seguintes supostos:

- a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra ou servizo determinado, con independencia da súa duración. Rematará cando finalicen os traballos, de oficio e categoría, do traballador na dita obra.
- b) Maila o punto anterior, logo de acordo entre as partes, o persoal contratado para unha obra ou servizo determinado poderá seguir prestando servizos a unha mesma empresa durante un período máximo de tres anos e medio consecutivos, sen perde-la dita condición e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos, se é o caso, en tanto realice os novos servizos no mesmo centro de traballo, ou en distintos centros dunha mesma provincia ou limítrofe.

3.—Os traballadores que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. A dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

- Ata 12 meses de duración: o 4%.
- De 12 a 24 meses de duración: o 3,5%.
- Mais de 24 meses de duración: o 2%.

ARTIGO 10.—CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN

1.—É o contrato celebrado ó amparo do artigo 15.—1º b) do Estatuto dos Traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que concerta cando as circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixsen, aínda que tratándose da actividade normal da empresa.

2.—Este tipo de contrato estará suxeito ás seguintes consideracións:

- a) No contrato considerarase con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.
- b) A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 15 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 meses poderá ser prorrogado, por unha soa vez, con acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

3.—Os traballadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Dita indemnización consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa seguinte escala:

- Ata 6 meses de duración: o 6%.

- De 6 a 9 meses de duración: o 4%.
- Mais de 9 meses de duración: o 3,5%.

ARTIGO 11.—CONTRATO PARA A FORMACIÓN

1.—É o contrato celebrado ó amparo do artigo 11.2º do Estatuto dos Traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997 do 30 de decembro, e que ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica, para o desenvolvemento axeitado dun oficio ou posto de traballo cualificado no sector.

2.—Poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

3.—En ningún caso, a duración mínima poderá ser inferior a seis meses, nin a máxima superior a dous anos. As partes poderán acordar dúas prórrogas, non podendo se-la duración de cada unha delas inferior a 6 meses, nin supera-la duración máxima do contrato.

4.—A retribución do traballador contratado para a formación será:

- a) Durante o primeiro ano do contrato, o salario mínimo interprofesional (SMI) vixente.
- b) Durante o segundo ano de contrato, o SMI vixente incrementado nun 10%.

Nos dous casos, as retribucións enténdense referidas a unha xornada do 100% do traballo efectivo.

5.—O número de contratos para a formación que poden realiza-las empresas non poderá supera-los sinalados na seguinte escala:

- Ata 5 traballadores 1
- De 6 a 10 traballadores 2
- De 11 a 15 traballadores 3
- De 16 a 25 traballadores 4
- De 26 a 40 traballadores 5
- De 41 a 50 traballadores 6
- De 51 a 100 traballadores 8
- De 101 a 250 traballadores 10 ou o 8% do cadro de persoal
- De 251 a 500 traballadores 20 ou o 6% do cadro de persoal
- Mais de 500 traballadores 30 ou o 4% do cadro de persoal

6.—A formación teórica atenderá ás seguintes consideracións:

- a) O tempo adicado a ela deberase alternar co traballo efectivo e será dun 15% da xornada máxima do convenio: 6 horas semanais.
- b) Deberá ser impartida en centros de formación públicos ou privados perfectamente acreditados e homologados.
- c) Cando non sexa posible a formación presencial, por esta-lo centro de formación a máis dunha hora de viaxe ou a máis de 50 Kms, poderase impartir mediante a modalidade de ensino a distancia.
- d) Será financiada con cargo ó Acordo Tripartito de Formación Continua.
- e) No caso de que algunha empresa incumpra as súas obrigas en materia de formación teórica, deberá aboarlle ó traballador o cento por cento do salario.

ARTIGO 12.—CONTRATACIÓN DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DA IDADE DE XUBILACIÓN

Por acordo entre a empresa e traballador, este poderá xubilarse á idade de 64 anos e a empresa terá a obriga de contratar un traballador que o substitúa co obxecto de que o primeiro se poida acoller ós beneficios establecidos no RD 1194/1985, do 17 de xullo, ou a norma que puidera substituíla.

ARTIGO 13.—XUBILACIÓN PARCIAL

1.—Ó amparo do disposto no artigo 166.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e as condicións previstas no apartado 6 do artigo

12 da Lei do Estatuto dos Traballadores, recoñécese ós traballadores que reúnan as condicións esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación, coa excepción da idade.

2. Para solicitar a Xubilación Parcial e o correlativo contrato de relevo, coa conseguinte redución de xornada e salario no límite mínimo e máximo legalmente previsto.

3.—O acceso á Xubilación Parcial dos traballadores interesados será voluntaria, para os traballadores que conten con 61 anos ou máis e a empresa. Se se acada o correspondente acordo individual entre traballador e empresa, mediante a celebración simultánea do correspondente contrato de traballo a tempo parcial e do contrato de relevo, a duración deste será igual á do tempo que lle falte ó traballador substituído para acadar a xubilación ordinaria.

4.—O traballador, de acordo coa empresa poderá acumular, nos termos pactados e nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, as horas de traballo que teña que prestar na empresa. Esta acumulación de horas pode ser a xornada completa.

5.—Neste senso, as partes entenden que o mecanismo da xubilación parcial-contrato de relevo, é un instrumento idóneo para a consecución dun relevo xeracional ordeado que mellora a estabilidade e calidade do emprego.

6.—As modificacións lexislativas que no futuro se podan producir en relación coa xubilación parcial, serán consideradas pola Comisión Paritaria do Convenio, que correxirá o regulado no presente artigo.

ARTIGO 14.—CESAMENTOS

1.—O fin de contrato deberá ser comunicado, por escrito, ó traballador cunha antelación mínima de quince días naturais. Nembargantes, poderase substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente ós días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio.

Toda comunicación de aviso previo de cesamento, deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación.

O traballador poderá ser asistido por un representante dos traballadores no acto da sinatura do recibo de finiquito.

2.—O cesamento voluntario por parte do traballador deberá ser comunicado á empresa, por escrito, e cunha antelación mínima de quince días naturais. O incumprimento desta obriga poderá ser sancionado pola empresa, descontando un día de salario por cada día de falta de aviso previo.

ARTIGO 15.—PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

ARTIGO 16.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

**CAPÍTULO III
TEMPO DE TRABALLO***ARTIGO 17.—XORNADA DE TRABALLO*

1.—A xornada máxima ordinaria será, en cómputo anual, de 1.760 horas de traballo efectivo para o ano 2013.

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

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

ARTIGO 18.—DIAS FESTIVOS

1.—Para efectos de distribución e adecuación da xornada anual, con vixencia para 2013, considéranse como non laborais e retribuídos os días: 25 de xuño, 26 de xullo, 16 de agosto, 23 de decembro, 24 de decembro, 30 de decembro e 31 de decembro.

2.—Se algún concello da provincia sinala como festivo local un día non laborable, ou coincidise con algún dos días anteriores referidos, establécese como festivo na súa substitución, o día laborable inmediatamente seguinte. Polo tanto se establecen como non laborabeis ademais, os seguintes días.

— 29 de xullo: Covelo, A Lama, O Rosal e Valga.

— 19 de agosto: Arbo, Caldas de Reis, Cuntis, Gondomar, Mondariz, Valga, Vigo e Vilagarcía de Arousa.

3.—Os días de descanso retribuído, establecidos no apartado 1, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores, ou os seus representantes legais, para axustalos ás necesidades das partes.

ARTIGO 19.—HORAS EXTRAORDINARIAS

1.—Son horas extraordinarias de forza maior, aquelas a realización das cales está motivada por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derrumbamentos, etc.

2.—Son horas extraordinarias estruturais, as necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade, sempre que non poida ser substituída pola utilización de modalidades de contratación previstas na Lei.

3.—As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias, excepto as que teñan a súa causa na forza maior.

4.—O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo nos supostos de forza maior, non excederá de oitenta horas ó ano.

ARTIGO 20.—VACACIÓNS

1.—O persoal afectado polo presente Convenio terá dereito ó disfrute dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, dos que vinteún (21), como mínimo, serán laborables.

O seu disfrute iniciarase en calquera caso en día laborable; e como norma xeral e salvo pacto en contrario, o disfrute das vacacións terá carácter ininterrompido.

2.—As empresas concederán preferentemente as vacacións entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive, salvo pacto individual en contrario; así mesmo, poderanse excluír, por motivos de organización, determinados períodos para o seu disfrute.

3.—Os traballadores coñecerán, con dous meses de antelación ó seu disfrute, o período vacacional.

O calendario de vacacións, unha vez aprobado, quedará exposto no taboleiro de anuncios da empresa.

4.—O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cause cesamento durante o transcurso do ano, terá dereito ó aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non desfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións en parte correspondan ó ano natural anterior.

5.—Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.—bis da Lei de Estatuto dos Traballadores, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematara o ano natural a que correspondan.

6.—No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que no transcurriran máis de dezaoto meses a partir do final do ano no que se orixinaran.

7.—No caso de que o traballador caese en situación de IT mentres estivese a desfrutar das vacacións, a duración da mesma computarase como días de vacacións sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza entre a retribución correspondente ás vacacións e a prestación de IT.

8.—A retribución das vacacións consistirá na cantidade fixa establecida para cada categoría, na táboa salarial anexa, máis antigüidade e complementos salariais, se é o caso.

ARTIGO 21.—LICENCIAS

As empresas concederán ós traballadores que o soliciten, logo de xustificación, se é o caso, as licencias sinaladas seguidamente, sen perda de retribución:

- 1.—Matrimonio do traballador: quince días.
- 2.—Por: a) Nacemento ou adopción de fillos, enfermidade grave de cónxuxe ou fillo: tres días.
b) Enfermidade grave de pais, irmáns ou avós: dous días.

Entenderase que existe enfermidade grave, exclusivamente, nos supostos nos que se produza hospitalización ou intervención cirúrxica.

O tempo de licencia deste epígrafe poderá ser ampliado, sen dereito a remuneración, logo de certificado médico esixible pola empresa, cando a enfermidade supere os prazos establecidos.

- 3.—Por: a) Morte do cónxuxe ou fillos: catro días.
b) Morte de pais, irmáns ou avós: dous días.
- 4.—Cambio de domicilio: un día.
- 5.—Matrimonio dun fillo: un día, se se celebra nun día laborable.
- 6.—Consulta ó: a) Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ó día.
b) Médico de cabeceira: ata un máximo de catro saídas anuais, sen que as ausencias poidan supera-las 18 horas ó ano.

7.—Traballadoras por lactación dun fillo, ata nove meses despois do parto, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora.

Poderase substituír este dereito por redución da xornada nunha hora, que terá que ser sempre ó comezo ou ó final da xornada laboral. Cando os dous pais traballen, somentes un poderá exercer tal dereito.

8.—Os parentes sinalados nos números 2 e 3, serano tanto polo grado de afinidade como de consanguinidade.

9.—No caso de que fose necesario un desprazamento fóra da provincia de residencia do traballador, as licencias ás que se refiren os números 2 e 3 deste artigo ampliáranse en dous días.

10.—As licencias ás que se refiren os apartados 2.a) e 3.a) do presente artigo estenderanse, así mesmo, con idénticos efectos, naqueles casos nos que non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga de afectividade; sempre e cando exista unha efectiva convivencia da parella.

11.—Os traballadores terán dereito, así mesmo, a dispoñer de dous días ó ano, non retribuídos, calquera que sexa a causa alegada na súa petición. O permiso haberá de ser solicitado, por escrito, á empresa cunha antelación mínima de cinco días.

Os días ós que se refire este artigo entenderanse, en tódolos casos, como días naturais.

ARTIGO 22.—EXCEDENCIA

1.—A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

a) Voluntaria.—O traballador con, alomenos, unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. O traballador soamente poderá exercer de novo este dereito se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia.

b) Forzosa.—O traballador poderá situarse en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

— Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ó traballo.

— Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido.

2.—Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbesen ou se produzan na empresa. Na excedencia forzosa o reingreso será automático na empresa, ó rematar aquela, e a ocupar unha praza da mesma categoría que tiña antes da excedencia, así como ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

3.—No caso de excedencia voluntaria o reingreso solicitarase un mes antes do remate do prazo que lle foi concedido. Na excedencia forzosa o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo para o que foi elixido.

En ámbolos dous supostos, de non facerse a solicitude, en tempo e forma, dará lugar á perda de tódolos dereitos

As contestacións ás solicitudes serán feitas pola empresa, no prazo de quince días, entendéndose concedidas de non mediar resposta no prazo sinalado.

ARTIGO 23.—TRABALLOS PENOSOS, TÓXICOS OU PERIGOSOS

1.—O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, recibirá por parte da empresa os medios de protección axeitados que eliminan o seu carácter de penosidade, toxicidade ou perigosidade. Estarase sempre ó establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e a avaliación de riscos de cada empresa.

2.—A empresa facilitará a aqueles traballadores que especificamente o necesiten pola súa actividade: botas de protección, luvas, lentes, cascos, etc.

A periodicidade no recambio de cada unha das prendas de seguridade será, en cada caso, de acordo co tempo lóxico de duración ou ben polo seu estado de deterioración.

3.—No caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á Comisión Paritaria de Saúde Laboral do presente convenio, resolve-lo que proceda, previo informe técnico elaborado polo Gabinete Técnico de Saúde Laboral provincial correspondente da Xunta de Galicia.

ARTIGO 24. – TRABALLO NOCTURNO

1. – As horas traballadas durante o período comprendido entre as vintedúas horas da noite e as seis horas da mañá, terán a consideración de traballo nocturno.

2. – Exceptúanse do parágrafo anterior, e, polo tanto, non haberá lugar a compensación económica ningunha, nos supostos seguintes:

- a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos tales coma: gardas, porteiros, serenos ou similares, que fosen contratados para desenvolve-las súas funcións durante a noite.
- b) O persoal que traballe en dous quendas cando a coincidencia entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora.

**CAPÍTULO IV
RETRIBUCIÓNS****ARTIGO 25- SALARIOS**

1. – Todo o persoal afectado polo presente Convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboa anexa Nº 1, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade correspondente.

Os aumentos concedidos polo presente Convenio, absorberán ós que, por imperativo legal, se impuxesen posteriormente durante a vixencia del.

Os conceptos económicos terán eficacia ós oito días da sinatura do Convenio.

2. – O incremento para o ano 2012 será do 0%

O incremento para o ano 2013 será do 1,25% sobre a táboa salarial 2011. – Terá efectos a partir do 1 de xaneiro de 2013.

ARTIGO 26. – REVISIÓN SALARIAL

Non haberá revisión salarial para a vixencia deste convenio.

ARTIGO 27. – COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

As empresas pagaranlles ós seus traballadores un complemento de transporte na contía de 3,26 euros por cada día de asistencia ó traballo para o ano 2013. –

ARTIGO 28. – PAGAMENTO DE NÓMINAS

O pagamento da nómina realizarase de forma mensual, dentro dos catro primeiros días hábiles de cada mes. Non obstante, o persoal poderá solicitar, coa debida antelación, anticipos a conta de haberes devengados.

Para todo o persoal consideraranse as mensualidades de 30 días.

ARTIGO 29. – ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA

1. – Os traballadores manterán e consolidarán as cantidades, que polo concepto de antigüidade disfrutaban con data 1 de xaneiro de 1998. – Xúntase táboa (anexo Nº 2).

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

ARTIGO 30.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

1.—Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga extra de verán e paga extra de nadal que se devengarán por semestres naturais. Serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente.

A contía de cada unha das pagas extraordinarias consistirá en 30 días de salario máis antigüidade, se é o caso.

2.—Así mesmo percibirán unha gratificación extraordinaria, denominada paga de marzo, que se devengará por anualidades, e na contía de 15 días de salario, máis antigüidade, se é o caso. Aboarase o 19 de marzo.

ARTIGO 31.—RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1.—A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

- a) As realizadas en día laborable sufrirán un incremento do 75 por cento sobre o valor da hora ordinaria.
- b) As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do 150 por cento sobre o valor da hora ordinaria.

O valor da hora ordinaria (VHO), calcularase de acordo coa seguinte formula:

$$\text{VHO} = \frac{(\text{SB} + \text{A}) \times 14,5 + (\text{CS} \times 12)}{\text{Xornada laboral máxima ordinaria}};$$

SB = Salario Base

A = Antigüidade

CS = Complementos salariais

2.—Poderase optar, logo de acordo entre as partes, entre aboa-las horas extraordinarias, conforme ó previsto no número 1 deste artigo ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable haberá que compensar ó traballador con 1 hora e 45 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria se realiza en día non laborable, a compensación regulamentaria será de 2 horas e 30 minutos.

3.—No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o seu desfrute será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

ARTIGO 32.—AXUDAS DE CUSTO.

1.—Tódolos traballadores que por necesidades da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lles impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo:

*Para o ano 2013:

- Axuda de custo completa con pernocta: 38,35 euros.
- Axuda de custo completa: 23,00 euros.
- Media axuda de custo: 11,50 euros.

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

3.—Se a empresa se fixese cargo de tódolos gastos, non aboará cantidade ningunha por estes conceptos ós traballadores.

4.—Tendrá efectos a partir de 1 de enero de 2013.

ARTIGO 33.—COMPLEMENTO POR PENOSIDADE, TOXICIDADE OU PERIGOSIDADE

1.—Ós traballadores que teñan que realizar labores continuadas que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas, deberá aboárselle un incremento do 25% sobre o seu salario. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15%, aplicado ó tempo realmente traballado.

2.—Se por calquera causa desapareceran as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os sinalados incrementos non tendo por tanto carácter consolidable.

ARTIGO 34.—COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

1.—Ós traballadores que teñan que realizar traballos en xornada nocturna, se lles retribuirá cun complemento do 20% sobre o seu salario.

Este complemento aboarásele integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teñan unha coincidencia superior ás catro horas; se fose inferior a este tempo, a retribución será proporcional ó número de horas traballadas durante o período nocturno.

ARTIGO 35.—NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL

1.—O incremento salarial pactado no presente Convenio, non se aplicará en todo ou parte no caso de empresas a estabilidade económica da cal puidera verse danada como consecuencia de tal aplicación.

2.—Para acollerse á dita inaplicabilidade, a empresa deberá formula-la petición diante dos traballadores ou os seus representantes, por unha banda, e ante a Comisión Paritaria, por outra, acompañando a seguinte documentación:

- a) Memoria xustificativa da solicitude.
- b) Documentación que acredite a causa invocada, entre a que necesariamente figurará a presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Rexistro Mercantil, referida ós tres últimos exercicios.
- c) Proposta salarial alternativa que contemplará en todo caso, a recuperación futura da perda salarial negociada.
- d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.

3.—A empresa e os traballadores ou os seus representantes, poderán alcanzar acordo no prazo de quince días, que deberá ser notificado á Comisión Paritaria para que exerza o seu control, e o acordo alcance eficacia plena.

4.—No caso de non alcanzarse acordo, a cuestión elevarase á Comisión Paritaria, que será a competente para resolver en definitiva e, no seu caso, fixa-las condicións salariais alternativas.

**CAPÍTULO V
PRESTACIÓNS SOCIAIS****ARTIGO 36.—COMPLEMENTOS DE PRESTACIÓNS DE INCAPACIDADE TEMPORAL**

As empresas complementarán ata o 100% da base de cotización, as prestacións dos traballadores que se atopen en situación de incapacidade laboral:

- a) Derivada de accidente laboral, dende o primeiro día e ata un máximo de 60 días. No caso de que existise hospitalización, e ésta superase os 15 días, o complemento durará ata a alta hospitalaria.
- b) Derivada de enfermidade común, dende o día vinteun (21) ata un máximo de 60 días.

ARTIGO 37.—INDEMNIZACIÓN POR MORTE OU INVALIDEZ

Establécense as seguintes indemnizacións para tódolos traballadores afectados por este Convenio:

As empresas afectadas polo presente Convenio, teñen a obriga de suscribi-la correspondente póliza de seguro por accidente de traballo, accidente in itinere e enfermidade profesional, que cubra as seguintes continxencias:

Para o ano 2013:

- | | |
|--|---------|
| a) No caso de morte | 20.000€ |
| b) No caso de invalidez permanente total | 27.750€ |
| c) No caso de absoluta ou grande invalidez | 32.800€ |

CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES

ARTIGO 38.—DEREITOS SINDICAIS

1.—As empresas considerarán ós sindicatos debidamente implantados no plantel como elementos básicos e consubstanciais para afrontar, a través deles, as necesarias relacións entre traballadores e empresarios.

2.—As empresas respetarán o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente. Non poderán condiciona-lo emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar á súa afiliación sindical. Non poderán despedir a un traballador nin prexudicalo, de calquera outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

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

4.—As empresas con máis de 50 traballadores, facilitarán ó Comité de Empresa un local perfectamente acondicionado, dentro da empresa, e en donde poida realiza-las súas actividades sindicais.

5.—Nos centros de traballo con máis de 75 traballadores, a empresa recoñecerá ás centrais sindicais un Delegado Sindical, segundo o previsto no artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

6.—A empresa porá, a disposición da representación sindical, un taboleiro de anuncios nun lugar visible e de acceso a tódolos traballadores, donde se poda difundir aquela información que poida interesar ós afiliados ó sindicato, e ós traballadores en xeral.

7.—Os sindicatos, a través dos seus liberados ou representantes legais, poderán acceder ó interior das empresas ou centros de traballo, logo do permiso do empresario ou encargado, e porse en contacto cos seus afiliados, delegados ou membros do Comité; para os efectos de suministrarlle información, sempre e cando, o exercicio de tal práctica non interrompa o desenvolvemento do proceso productivo.

ARTIGO 39.—GARANTÍAS DOS COMITÉS DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais, disfrutarán das seguintes garantías:

1.—Non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte do seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despido ou sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

2.—Posuirá prioridades de permanencia na empresa, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

3.—Se o despedimento ou calquera outra sanción, por suposta falta grave ou moi grave, obedecese a outras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, no que será escoitado aparte do interesado, o Comité de Empresa ou os Delegados de Persoal.

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

5.—Poderán acumularse horas dos distintos membros do Comité ou Delegados, nun ou varios compoñentes, debéndose producir un aviso previo de, alomenos, quince días co fin de que a empresa poida programar a substitución do traballador que se trate.

Farase sempre mención ó período no que se vai a facer uso da acumulación.

6.—Non se lle computarán no seu crédito de horas, para o exercicio das súas funcións de representación, aquelas que se produzan con motivo da designación como compoñentes da Comisión negociadora do Convenio ou das Comisións Paritarias.

ARTIGO 40.—COMPETENCIAS DOS COMITÉS DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais, terán as seguintes competencias:

1.—Coñece-lo balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, daqueles documentos que se dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións.

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

- a) Reestructuración do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.
- b) Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- c) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
- d) Estudio de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.
- e) Cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ó volume do emprego.

3.—Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas moi graves.

4.—Colaborar coa dirección da empresa para conseguir-lo establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade, de acordo co pactado no presente Convenio.

CAPÍTULO VII SAÚDE LABORAL

ARTIGO 41.—REVISIÓN MÉDICA

1.—A empresa estará obrigada a realizar recoñecemento médico periódico a tódolos traballadores ó seu servizo, alomenos unha vez ó ano.

2.—Así mesmo, efectuaráselle revisión médica ó traballador que se incorpora á empresa, dentro dos 30 días seguintes ó seu ingreso, salvo que xa a teña realizado no último ano natural.

3.—Os traballadores disporán de media xornada retribuída para realiza-la revisión. No caso de que sexa necesario máis tempo, terán que presentar xustificante, séndolle igualmente retribuído o exceso. Os gastos de desprazamento serán a cargo da empresa.

4.—O traballador poderá optar por pasa-lo recoñecemento médico pola súa conta; neste caso, deberá de presentar obrigatoriamente na empresa o certificado médico pertinente.

ARTIGO 42- ROUPA DE TRABALLO

1.—As empresas entregarán a todo o persoal, que o necesite polo posto de traballo que desempeñe, un conxunto de chaquetiña e pantalón ou funda cada seis meses.

2.—O incumprimento desta obriga dará lugar ó aboamento de 13,73 euros en compensación por cada conxunto de pezas non entregadas.

ARTIGO 43.—CONSULTA DOS TRABALLADORES

1.—O empresario deberá consultar ós traballadores, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas á planificación e a organización do traballo na empresa e a introducción de nova tecnoloxía, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores.

2.—Nas empresas que contén con representantes dos traballadores, as consultas levaranse a cabo con eles.

ARTIGO 44.—RISCO GRAVE E INMINENTE

1.—O empresario estará obrigado a informar o antes posible a tódolos traballadores afectados, acerca da esixencia dun risco grave e inminente, e das medidas que se deban adoptar en materia de protección.

2.—O traballador terá dereito a interrompe-la súa actividade e abandona-lo lugar de traballo, en caso necesario, cando considere que dita actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida e saúde.

3.—Cando o empresario non adopte as medidas necesarias, os representantes legais dos traballadores poderán acordar, pola maioría dos seus membros, a paralización da actividade. Tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal nun prazo de vinte e catro horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

4.—Os traballadores ou os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas á que se refiren os apartados anteriores, alomenos que obrasen de mala fe ou cometesen negligencia grave.

ARTIGO 45.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1.—Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo coa seguinte escala:

- De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

- Ata trinta traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.
- De trinta e un a corenta e nove traballadores, haberá un delegado de prevención, que será elixido por e entre os delegados de persoal.

2.—Competencias:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomenta-la cooperación dos traballadores na execución na normativa de prevención dos riscos laborais.
- c) Exerce-la labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

3.—Facultades:

- a) Acompañar ós técnicos nas avaliacións de carácter preventivo, así como, ós inspectores de traballo nas visitas que realicen ós centros de traballo, podendo formular diante deles as observacións que estimen oportunas.
- b) Ser informado polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se tivese coñecemento deles.

- c) Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.
- d) Realizar visita ós lugares de traballo para exercer unha laboura de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso productivo.

4. – Garantías:

- a) Na súa condición de representante dos traballadores, seranlle de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores.

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

Non se computarán como tales as correspondentes a reunións do Comité de Seguridade e Saúde, reunións co empresario en materia de prevención, ou as destinadas ás visitas previstas nas letras a) e d) do apartado 3 deste artigo.

- b) O empresario deberá proporcionar ós delegados de prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.

O tempo adicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

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

ARTIGO 46. – COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

1. – O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2. – Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en tódalas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos delegados de prevención, dunha parte e, polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra.

Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións del. Adoptarán as súas propias normas de funcionamento.

3. – Competencias:

- a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.

4. – Facultades:

- a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando a tal efecto, as visitas que estime oportunas.
- b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios.
- c) Coñecer e analiza-los danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.
- d) Coñecer e informa-la memoria e programación anual de servicios de prevención.

ARTIGO 47. – COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

1. – As partes asinantes acordan constituí-la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde Laboral, integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións:

2. – Serán funcións desta Comisión:

- a) Recabar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomo o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.
- b) Estudiar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de siniestralidade no Sector.
- c) Promover cantas medidas considere tendentes a mellora-la situación do Sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estende-la preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.
- d) Acometa-las xestións necesarias para obte-los medios que lle permitan desenvolve-las súas funcións coa eficacia axeitada.
- e) Promove-la creación dun órgano específico, nos termos e conforme ás modalidades que acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do Convenio, para fomenta-lo mellor cumprimento deles, da normativa sobre prevención de riscos laborais, segundo o artigo 35 da Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.
- f) Cantas outras funcións acorde a propia Comisión atribuírse, encamiñadas ós seus fins.

3.—A Comisión reunirse unha vez ó ano. Poderase convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias e serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

CAPÍTULO VIII FORMACIÓN

ARTIGO 48.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN

1.—As partes asinantes acordan constituí-la Comisión Paritaria de Formación Profesional. Esta Comisión estará integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, empresarial e sindical, na forma que decidan as respectivas organizacións.

2.—Serán funcións desta Comisión:

- a) Requerir das Administracións Públicas e dos Organismos Comunitarios competentes o recoñecemento oficial desta Comisión como interlocutor sectorial, para recibir a información existente sobre programas e cursos de formación profesional, con financiamento oficial, que afecten ó Sector e colaboren co seu desenvolvemento, tanto na ensinanza reglada como na ocupacional ou continua.
- b) Consegui-los estudos pertinentes de necesidades e requirimentos de formación no Sector, nas tres variantes, para chegar a defini-la súa organización.
- c) Consegui-los plans formativos necesarios para a homologación das cualificacións profesionais de traballadores: técnicos, administrativos e manuais, cos equivalentes na Comunidade Europea.
- d) Calquera outra función que a Comisión acorde atribuírse encamiñada ó desenvolvemento e mellora da formación profesional no Sector.

3.—A Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional reunirse unha vez ó ano. Poderanse convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias, se o solicitan a metade máis un dos seus membros.

**CAPÍTULO IX
FALTAS E SANCIONES****ARTIGO 49. – FALTAS E SANCIONES**

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

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

ARTIGO 50. – FALTAS LEVES

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

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

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

4. – Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servico; en cuio caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.

5. – Non atender ó público coa corrección e dilixencia debida.

6. – Non informar á empresa dos cambios de domicilio.

7. – As discusións sobre asuntos extranos ó traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servico. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.

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

9. – Usa-lo telefono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.

10. A embriaguez ocasional.

11. – Cambiar, mirar ou revolve-los armarios, taquillas ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

ARTIGO 51. – FALTAS GRAVES

1. – Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos.

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

3. – Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, durante un mes ou trinta días naturais.

4. – Faltar ó traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.

5. – Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar ós procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediara algunha malicia será considerada como moi grave.

6. – Simula-la presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.

7. – A negligencia no traballo que afecte á boa marcha no mesmo.

- 8.—A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá ser considerada moi grave.
- 9.—A asistencia reiterada ó traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
- 10.—A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.
- 11.—Non advertir e instruír axeitadamente a outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando, do risco do traballo a executar e do posible modo de evitalo.
- 12.—Transitar ou permiti-lo o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ó risco de incendio.
- 13.—A falta de sixilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.
- 14.—Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou á negativa a súa formalización, así coma proporcionar falsa información á Dirección da empresa, ou ós seus superiores en relación co traballo.
- 15.—A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
- 16.—A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servizo.
- 17.—A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.
- 18.—Non informar coa debida dilixencia ós seus xefes, ó empresario, ou a quen o represente de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.
- 19.—Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

ARTIGO 52.—FALTAS MOI GRAVES

- 1.—A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
- 2.—Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas nun período de tres meses ou de 20 durante seis meses.
- 3.—O fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma ós compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.
- 4.—Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útiles ou materiais para uso propio.
- 5.—Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, destrozarse ou causar desperfectos en materiais, ferramentas, útiles, aparatos, instalacións, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos da empresa.
- 6.—A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calquera outros delitos que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ó seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra da empresa.
- 7.—A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.
- 8.—Viola-lo secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.
- 9.—Revelar a elementos estraños á empresa datos desta de obrigada reserva.
- 10.—Adicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.
- 11.—Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración ós superiores, compañeiros ou subordinados.

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

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

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

15.—Abandoa-lo posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso productivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 53.—GRADUACIÓN DAS SANCIONES

1.—As sancións que poderán imponse-las empresas en cada caso graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo se-las seguintes:

a) Por faltas leves:

— Amoestación verbal.

— Amoestación escrita.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas moi graves:

— Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.

— Despedimento.

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

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

b) A categoría profesional do mesmo.

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

ARTIGO 54.—SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORAIS

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (A.G.A.), publicado no DOG de 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio co alcance previsto no propio AGA.

ARTIGO 55.—IDIOMA

O texto do presente convenio, redactarase e publicarase no B.O.P. e no D.O.G. en idioma galego.

ARTIGO 56.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente previsto neste Convenio estarase ó establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no Convenio Estatal da Madeira, mentres se encontre en vigor.

**ANEXO I
TÁBOA SALARIAL 2013**

CATEGORÍAS	2013
Encargado Xeral	923,51
Encargado de Sección e Produción	905,58
Oficial 1ª, Xefe Grupo, Serrador 1ª, Galerista 1ª, Afiador e Conductor de camión	899,53
Oficial 2ª, Serrador de 2ª, Galerista 2ª, Tronzador mecánico, Motoserrista, Tractorista, Carretilero e Palista	872,35
Axudante afiador, axudante serrador, Serrador de serra circular, Talador e Garda	844,33
Peón, Medidor e Especialista de secadoiro	838,24
Aprendiz ou Pinche 16-17 anos	795,48
Xefe de Oficina, Xefe Oficina Técnica, Analista Programador ou de sistemas	991,98
Oficial 1ª, Delineante Técnico especialista, Programador	929,91
Oficial 2ª, Delineante Técnico Auxiliar, Operador	881,37
Viaxante e Corredor de Praza	865,09
Auxiliar administrativo, Telefonista	827,33

**ANEXO II
ANEXO Nº 2. ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Ó DÍA 1-01-98**

CATEGORÍA	5 ANOS	6 ANOS	7 ANOS	8 ANOS	9 ANOS	CADA ANO MÁIS
PERSOAL DE FÁBRICA E MONTE						
Encargado Xeral	28,07	33,69	39,30	44,91	50,53	5,61
Encargado Sección-Producción	27,50	33,00	38,50	44,00	49,50	5,50
Oficial 1ª, Serrador 1ª, Afiador...	27,32	32,78	38,24	43,71	49,17	5,46
Oficial 2ª, Serrador 2ª, Palista ...	26,46	31,75	37,03	42,32	47,61	5,29
Axudante afiador-serrador, Talador	25,57	30,68	35,80	40,91	46,03	5,11
Peón, Especialista secadoiro	25,37	30,45	35,52	40,59	45,66	5,07
PERSOAL ADMINISTRATIVO E TÉCNICO						
Xefe Oficina, Analista Programador, etc	30,24	36,28	42,33	48,38	54,42	6,05
Oficial 1ª, Delinte. Especialista, Progdor.	28,27	33,93	39,58	45,24	50,89	5,66
Oficial 2ª, Delinte. auxiliar, Operador	26,74	32,09	37,44	42,79	48,14	5,35
Viaxante, Corredor de praza	26,22	31,47	36,72	41,96	47,21	5,25
Auxiliar admtivo., Telefonista	25,03	30,04	35,05	40,05	45,06	5,01

Vigo, a 15 de marzo de 2013.— A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013002897

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA

XEFATURA TERRITORIAL DE PONTEVEDRA

Resolución do 15 de marzo de 2013 da Xefatura Territorial de Pontevedra pola que se autoriza e aproba o proxecto de execución das instalacións eléctricas que se describen no concello de PONTEAREAS (expediente IN407A 2012/318-4).

Visto o expediente para outorgamento de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución das instalacións eléctricas que a continuación se describen:

- Solicitante: CENTRAL ELÉCTRICA SESTELO Y CÍA SA.
- Enderezo Social: RÚA VIRGEN DE LA LUZ Nº 3- BAIXO, 36860 PONTEAREAS.
- Denominación: CENTRO DE MANOBRA DE LIRA.
- Situación: PONTEAREAS.