

Convenio colectivo do sector de Rematantes e Serradoiros de Madeira para el año 2009 (BOP 20 de enero de 2010)

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA (código convenio 1501235), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 29.09.09, complementado o 19.11.09 e 28.12.09 e subscrito pola parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios de Rematantes e Aserradeiros de Madeira da Coruña e pola parte social por UGT, CCOO e CIG o día 23.09.09, complementado o 16.11.09 e 22.12.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este Departamento Territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 29 de decembro de 2009

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E ASERRADEIROS DE MADEIRA DA PROVINCIA DE A CORUÑA.

ANO 2009

Art. 1.- Partes signatarias

Son partes asinantes do presente Convenio, en representación empresarial: a ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE REMATANTES E ASERRADEIROS DE MADEIRA DE A CORUÑA; en representación dos traballadores as Centrais Sindicais: UNIÓN XERAL DE TRABALLADORES (UGT), COMISIÓNS OBREIRAS (CCOO) e a CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG). Ámbalas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negocia-lo presente Convenio.

Art. 2.- Ámbito territorial, funcional e persoal

a) Territorial.- O presente Convenio será de aplicación en toda a provincia de A Coruña.

b) Funcional.- Están afectadas polo presente Convenio todas aquelas empresas que teñan como actividade principal a de rematantes e aserradeiros de madeira. En todo caso, as devanditas empresas

entenderanse incluídas no ámbito funcional deste Convenio si realizan actividades accesorias e complementarias das principais reseñadas, consistentes no cepillado, machihembrado e elaboración de palés, de embalaxes e outros preparados industriais da madeira procedentes do seu propio serrado.

c) Persoal.- O presente Convenio será de aplicación a tódolos traballadores, traballadoras e empresas incluídas no seu ámbito territorial e funcional.

Art. 3.- Ámbito temporal e denuncia

1.- A vixencia do presente Convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2009 ata o 31 de decembro do 2009.

2.- Ao amparo do previsto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores as partes asinantes pactan de forma expresa que non será precisa a denuncia do presente Convenio, polo que o mesmo quedará definitivamente extinguido chegada a data do 31 de decembro de 2009.

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

Art. 4.- Garantía “Ad Personam”

1.- Respectarase a tódolos traballadores e traballadoras as situacións persoais actualmente consolidadas no seu conxunto, en canto determinen maiores dereitos ós recoñecidos neste Convenio.

2.- Tódolos conceptos salariais teñen carácter normativo e condición mínima indispensable, polo que tal garantía non pode ser afectada por pacto ou renuncia de calquera tipo durante o período establecido no artigo 3.

Art. 5.- Comisión Paritaria

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

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

3.- A Comisión Paritaria reunirse unha vez o ano. Poderanse convoca-las reunións extraordinarias que se estimen necesarias, que serán solicitadas alomenos por unha das partes asinantes do presente convenio.

4.- Sinálase como domicilio da Comisión Paritaria o da Asociación Provincial de Industrias de Rematantes e Aserradeiros de Madeira da provincia de A Coruña.

Art. 6.- Funcións e procedemento da Comisión Paritaria.

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

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste Convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente Convenio.

c) Á instancia de algunha das partes mediar e/ou conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude das mesmas, 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 do mesmo.

e) As establecidas no artigo 49 deste Convenio.

2.- Como trámite previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente Convenio obríganse a poñer en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen prantexarse en relación á interpretación e aplicación do mesmo, sempre que sexan da súa competencia conforme ó establecido no apartado 1, a fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema xurdido ou, se eso non fose posible, emita un dictame ó respecto. Dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que houberse transcorrido o prazo previsto no apartado 5 sen que se emitise resolución ou dictame.

3.- Establécese que as cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma de escrito-proposta, ao que se deben acompañar todos aqueles documentos que sexan necesarios para a mellor comprensión da cuestión prantexada. O seu contido será o suficiente para que se poda 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 lle asisten ao proponente.

c) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

4.- A Comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha mellor ou mais completa información do asunto, a cuxo efecto concederáse ó proponente un prazo de cinco días hábiles.

5.- A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolver a cuestión xurdida ou, si eso non fose posible, emiti-lo oportuno dictame. Transcorrido dito prazo sen terse producido 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.

Art. 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 ao interesado ou interesada.

2.- O contrato de traballo deberá formalizarse antes do comezo da prestación de servizos. Farase constar no contrato de traballo que deba establecerse por escrito, as condicións que se pacten, o

grupo profesional ou categoría no que queda encadrado o traballador ou traballadora, e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos formais legalmente establecidos.

3.- A empresa, previamente o seu ingreso, poderá realizar aos interesados ou interesadas 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 vaia a desenvolver. Asimismo poderán realizar os recoñecementos médicos nos casos que procedan dacordo co establecido no apartado cuarto do artigo 45 deste Convenio.

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

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

Art. 8.- Período de proba.

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

- a) Técnicos e Titulados Superiores: 6 meses
- b) Técnicos de Grado Medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado: 2 meses.
- c) Oficiais de Oficio e Auxiliares Administrativos: 1 mes
- d) Resto de persoal: 15 días.

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

3.- Transcorrido o período de proba sen que se teña producido o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose aos efectos salariais o tempo dos servicios prestados.

Art. 9.- Contrato fixo de cadro de persoal

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

Art. 10.- Contrato para obra ou servicio determinado.

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

A duración do contrato axustarase ós seguintes supostos:

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

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

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

Art. 11.- Contrato eventual por circunstancias da produción

1.- Este contrato é o celebrado ó amparo do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores e poderá concertarse cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarifas ou exceso de pedidos así o esixan, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

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

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

Art. 12.- Contratos formativos.

A.- Contrato de traballo en prácticas

1.- O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grado medio ou superior así como outros títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos, ou dos seis anos no caso de contratos concertados con traballadores minusválidos, inmediatamente seguintes ó remate dos correspondentes estudos.

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

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

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

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

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

B.- Contrato de traballo para a formación

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

2.- O devandito contrato poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteún anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

O límite máximo de idade será de vintecatro anos cando o contrato se celebre con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas-taller e casas de oficios.

Nembargantes, o límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se celebre con desempregados que se incorporen como alumnos- traballadores aos programas de talleres de emprego ou cando se trate de persoas con discapacidade.

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

4.- A formación teórica cumprirá as seguintes condicións:

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

- A ensinanza teórica, de ser elo posible, deberá ser previa á formación práctica ou alternarse con esta dun xeito racional. No contrato deberá identificarse o centro formativo que, no seu caso, estea encargado da ensinanza teórica.

- No contrato de traballo deberá sinalarse o nome e grupo profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor estará a cargo da axeitada formación do traballador así como do control de tódolos riscos profesionais.

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

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

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

8.- Unha vez producido o cese na empresa, entregaráselle ó traballador un certificado acreditativo da formación teórica e práctica adquirida facendo expresa mención da duración da mesma.

Art. 13.- Xubilación anticipada e xubilación parcial

A) Xubilación anticipada

1.- Por acordo entre empresa e o traballador ou traballadora, este poderá xubilarse á idade de 64 anos, e a empresa terá a obriga de contratar a un traballador ou traballadora que o substitúa ao obxecto de que o primeiro se poida acoller aos beneficios establecidos no RD 1194/85, de 17 de xullo, ou norma que puidera substituíla.

B) Xubilación parcial

1.- Ao amparo do artigo 166.2 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñécese aos traballadores o dereito subxectivo de acceder á xubilación parcial e á redución da xornada cando reúnan os requisitos legalmente establecidos. Nestes supostos, e ata que o traballador que se xubila parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá subscribir un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.7 do Estatuto dos Traballadores.

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

As empresas poderán rexeitar a solicitude formulada polos seus traballadores para a suscripción dun contrato de xubilación parcial sempre e cando non teña transcurrido alomenos un ano desde a data de celebración do derradeiro contrato de xubilación parcial con outro traballador da empresa.

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

Art. 14.- Cesamentos

1.- O fin de contrato deberá ser comunicado por escrito ós traballadores con unha 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.

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

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

Art. 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.

Art. 16.- Empresas de traballo temporal (ETTs)

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden aos seus traballadores en aplicación 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.

Art. 17.- Xornada de traballo

1.- A duración da xornada anual de traballo efectivo no ano 2009 será de mil setecentas cincuenta e dúas (1.752) horas.

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

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

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

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

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

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

Art. 18.- Días festivos

1.- Aos efectos de distribución da xornada anual fixada no artigo precedente, o calendario laboral para o ano 2009 será o aprobado por acordo da Comisión Negociadora do Convenio na data 27 de Novembro de 2008, publicado no Boletín Oficial da Provincia de A Coruña nº 1 do 2 de Xaneiro de 2009, que se reproduce no Anexo III do presente Convenio.

2.- Se en algún concello fosen sinaladas como festividade locais días que teñan o carácter de non laborable no calendario laboral anual, establécese a súa substitución como día festivo polo día laborable inmediatamente seguinte ou anterior, no seu caso.

3.- Os días de descanso retribuído establecidos nos calendarios laborais anuais poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores ou, no seu caso, cos seus traballadores, para axustalos ás necesidades das partes.

Art. 19.- Horas extraordinarias

1.- Ámbalas dúas partes conveñen en reducir ó mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, realización que só será admisible nos seguintes supostos:

a) Horas extraordinarias necesarias para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e

urxentes e no suposto de risco de perdas de materia prima.

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

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

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

Art. 20.- Vacacións

1.- Os traballadores terán dereito a gozar dun período de vacacións de vintedous días laborais. O goce das vacacións iniciárase nun día laborable e, salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

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

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

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

5.- Aos efectos de retribución de vacacións, considerárase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fose a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ó goce das vacacións caduca unha vez rematado o ano natural, o período de incapacidade temporal non se computará se chegado o día final do ano o traballador continúa en situación de baixa médica.

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

Art. 21.- Permisos e Licencias

1.- Os traballadores, previo aviso e xustificación no seu caso, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo que se sinala a continuación:

- a) Morte do cónxuxe, parella de feito, ou fillos: catro días naturais.
- b) Enfermidade grave do cónxuxe, parella de feito, ou fillos: tres días naturais.
- c) Enfermidade grave ou morte de pais, sogros, netos, irmáns, avós e tíos: tres días naturais.
- d) Enfermidade grave ou morte de noras, xenros, cuñados, avós políticos e tíos políticos: dous días naturais.
- e) Nacemento ou adopción dun fillo: tres días naturais.
- f) Matrimonio do traballador, ou inscrición de parella de feito: quince días naturais.
- g) Matrimonio ou inscrición de parella de feito dun fillo, pai ou nai: un día natural.
- h) Cambio de domicilio habitual: un día laborable.
- i) Deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable ou o sinalado na norma aplicable.
- j) Lactación dun fillo ata nove meses despois do parto: unha hora de ausencia ó traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Alternativamente poderase optar por unha redución da xornada de media hora. Sempre que as necesidades da empresa o permitan, e mediando acordo entre a empresa e o traballador ou traballadora, este permiso poderá ser substituído por acumulación do mesmo en xornadas completas. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente no caso de parto múltiple. Cando pai e nai traballen na mesma empresa, soamente un deles poderá facer uso de tal dereito.
- k) Traslado (artigo 40 E.T.): tres días laborables.
- l) Consultas médicas. O tempo estritamente necesario. As asistencia debidas deberán xustificarse debidamente mediante certificado ou informe expedido polo facultativo ou servizo médico correspondente no que conste a data e duración da mesma así como a identificación da persoa destinataria da devandita asistencia.
- m) Funcións sindicais ou de representación dos traballadores: o establecido na norma de aplicación.
- n) Renovación do D.N.de I: O tempo indispensable.
- o) Recuperación do carnet de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, sempre que a perda do mesmo estivera motivada por causa estritamente imputable á empresa: O tempo indispensable.

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

3.- Nos supostos recollidos nas letras a) a e) do apartado primeiro deste artigo entenderase que o período de permiso deberá comprender en todo caso, e como mínimo, un día laborable, sen que a

estos efectos se compute como tal o propio día de ocorrencia do feito que da lugar ao disfrute do respectivo permiso ou licenzia.

4.- Os permisos para asistencia ou consulta médica aos que se refire a letra l) do apartado primeiro deste artigo abarcarán tanto a asistencia do propio traballador ou traballadora como os precisos para acompañar ás referidas consultas aos seus fillos menores de 16 anos e maiores incapacitados.

Tamén concederanse licenzias aos traballadores ou traballadoras para o acompañamento a tales consultas médicas de familiares ata o terceiro grado de consanguinidade ou afinidade maiores de 65 anos ou incapacitados, sempre que convivan no mesmo domicilio do traballador ou traballadora e sexan dependentes da unidade familiar de convivencia, aínda que neste suposto co límite anual de dezaseis horas de disfrute.

5.- Todos os permisos e licenzias recollidos neste artigo serán de aplicación tanto naqueles casos en que teñan o seu fundamento en relacións matrimoniais como que o teñan en parellas de feito debidamente inscritas no correspondente rexistro público ou, no caso de inexistencia do mesmo, que acrediten tal circunstancia por calquera medio fehaciente e válido en dereito.

Art. 22.- Excedencia

1.- A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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 eliminen o seu carácter de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

2.- Ós traballadores ou traballadoras que realicen estes traballos, e mentres non se eliminan ditas condicións, a empresa deberá abonarlle un incremento do 20% sobre o seu salario base. Si estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou en menos tempo, o incremento será do 15% aplicado ó tempo realmente traballado. De tódolos xeitos sempre se estará ó establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

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

4.- No caso de discrepancia entre as partes sobre que determinado traballo, labor ou actividade debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á Comisión Paritaria do presente Convenio resolve-lo que proceda, previa solicitude de informe técnico elaborado polo Instituto de Seguridade e Saúde Laboral da Xunta de Galicia, e todo elo sen menoscabo das competencias propias da xurisdicción laboral para resolver definitivamente a controversia no suposto de falla de conformidade de calquera das partes coa decisión adoptada pola citada Comisión Paritaria.

Art. 24.- Traballo nocturno

1.- As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22'00 horas e as 06'00 horas, terán a consideración de traballo nocturno e serán retribuídas con un complemento denominado "de nocturnidade". A contía deste complemento fíxase nun 20% do salario base.

2.- O complemento de nocturnidade abonarase integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teña unha coincidencia superior a catro horas. Si a coincidencia fora de catro horas ou inferior a este tempo a retribución a abonar será proporcional o número de horas traballadas durante o período nocturno.

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

a) As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos tales coma: Gardas, porteiros, serenos ou similares, que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período de 22'00 a 06'00 horas.

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

Art. 25.- Salario Base

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

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

Art. 26.- Plus de Asistencia

Todo o persoal afectado polo presente Convenio terá dereito a un plus de asistencia por día traballado na contía que se establece no Anexo I.

Art. 27.- Plus de Transporte

Todo o persoal afectado polo presente Convenio terá dereito a un plus de transporte por día traballado na contía que se establece no Anexo I.

Art. 28.- 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. A paga de verán será aboada antes do 30 de xuño e a paga de Nadal será aboada antes do 20 de decembro.

Non obstante, as empresas poderán prorratear o pago destas dúas pagas extraordinarias entre os doce meses do ano, debéndose respectar en todo caso o dereito dos traballadores que así o desexen a percibir estas retribucións nos períodos de pago establecidos no parágrafo precedente.

2.- A contía de cada unha das pagas extraordinarias consistirá en unha mensualidade de salario base e antigüidade consolidada.

3.- Así mesmo establecece unha paga chamada “Paga do 1º de maio” que se percibirá por anualidades, e na contía de 229 Euros para o ano 2009.

Art. 29.- Complemento de antigüidade

1.- Todo o persoal manterá e consolidará as cantidades que, polo concepto de antigüidade, gozaba con data 1 de outubro de 1.998. Ó importe anterior engadiráselle a parte proporcional de antigüidade que tivese recoñecida e non cobrada á data antes referida, calculándose por defecto ou por exceso por anos completos, é dicir, computarase ano completo cando a fracción deste sexa igual ou superior a 0’5.

2.- As cantidades de antigüidade consolidada serán as que figuran no Anexo II. Estas cantidades tan só serán de aplicación ó persoal que na data reseñada tivese, polo menos, cinco anos de antigüidade na empresa.

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

Art. 30.- Pago do salario

1.- A liquidación e o pago do salario farase documentalmente mediante recibos de salarios que se axustarán ás normas vixentes sobre a materia, nos que figurarán tódolos datos de identificación, segundo a Orde Ministerial de 27.12.94, e os conceptos percibidos polo traballador debidamente especificados.

2.- O salario abonarase por mensualidades vencidas, dentro dos catro primeiros días hábiles do mes seguinte. As empresas quedan facultadas para pagalas retribucións e anticipos mediante cheque,

transferencia ou outra modalidade de pago a través de entidades bancarias ou financeiras, previa comunicación ós representantes legais dos traballadores. O pago, ou a firma de recibos que o acredite, efectuarase dentro da xornada laboral.

3.- O traballador, e ca súa autorización o seu representante, terá dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pago e por unha sola vez o mes, anticipo a conta do traballo xa realizado. O importe do anticipo poderá ser de ata o 90% das cantidades que se teña dereito a percibir. No momento do pago do salario, ou no seu caso do anticipo a conta, o persoal asinará o recibo correspondente e se lle entregará copia do mesmo.

Art. 31.- Condicións salariais

1.- As contías económicas dos conceptos retributivos de salario base, plus de asistencia e plus de transporte establecidas para cada unha das categorías profesionais no Convenio Colectivo vixente no ano 2008 incrementáanse no tres trinta por cento (3,30 %) para o ano 2009.

2.- Non obstante, no presente convenio tamén se recollen os incrementos precisos para adecuar a clasificación profesional anterior ao novo sistema de grupos profesionais e aos salarios mínimos garantizados para cada grupo, todo elo de acordo co establecido nas disposicións adicionais primeira, segunda e terceira do vixente III Convenio Estatal da Madeira 2007-2011.

3.- A aplicación do citado incremento reflíctese nas táboas salariais que figuran detalladas no Anexo I.

Art. 32.- Revisión salarial

As taboas salariais fixadas no Anexo I deste Convenio consideranse definitivas para o ano 2009, sen que proceda a aplicación de revisión salarial algunha a fin de ano como consecuencia da modificación que poida experimentar o Índice de Precios ao Consumo no ano 2009 con respecto ó ano 2008.

Art. 33.- Dietas e desprazamentos

1.- Todo o persoal que por necesidades da empresa e por orde da mesma teña que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoctas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas diarias:

Dieta completa con pernocta: 46 Euros

Dieta completa sen pernocta: 23 Euros

Media dieta: 12 Euros

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

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

Art. 34.- Xubilación

1.- Establécese un premio de xubilación para tódolos traballadores que se xubilen como máximo á idade de 65 anos, e sempre e cando acrediten alomenos dez anos de antigüidade na empresa, consistente no goce dun período de vacacións retribuídas cúa duración axustarase ó establecido na seguinte escala:

Xubilación ós 60 anos: 120 días de vacacións

Xubilación ós 61 anos: 100 días de vacacións

Xubilación ós 62 anos: 90 días de vacacións

Xubilación ós 63 anos: 75 días de vacacións

Xubilación ós 64 anos: 60 días de vacacións

Xubilación ós 65 anos: 40 días de vacacións

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

3.- As empresas poderán acordar a extinción obligatoria dos contratos de traballo suscritos con traballadores que acaden a idade ordinaria de xubilación establecida no sistema de Seguridade Social, sempre que se cumpran as seguintes condicións:

a) Que o traballador ou traballadora teña cumpridos os 65 anos de idade e cuberto o período mínimo de cotización que posibilite o acceso á pensión de xubilación na modalidade contributiva.

b) Que o acordo de extinción se acompañe de medidas complementarias en materia de emprego consistentes na transformación dun contrato temporal en indefinido ou, de non ser elo posible, pola contratación dun novo traballador ou traballadora que substitúa ó xubilado.

Art. 35.- Seguro de invalidez ou morte por accidente

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

a) Morte: 36.000 €

b) Incapacidade permanente total: 45.000 €

c) Incapacidade permanente absoluta e

gran invalidez: 50.000 €

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

Art. 36.- Incapacidade Temporal

1.- No caso de Incapacidade Temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa satisfará ós seus traballadores a diferenza entre a prestación económica recoñecida pola Mutua de Accidentes de Traballo e o salario que por tódolos conceptos teñan dereito a percibir, sin ter en conta a estos efectos a parte proporcional das gratificacións extraordinarias.

2.- No caso de Incapacidade Temporal derivada de continxencias comúns, a empresa satisfará ós seus traballadores no período comprendido entre o día dezaseis e o día vinte da baixa médica un complemento económico igual ao quince por cento da base diaria de cotización tomada como módulo para o cálculo da citada prestación de incapacidade temporal.

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

Art. 37.- Prendas de traballo

As empresas entregarán ós seus traballadores dúas prendas de traballo ó ano, unha en xaneiro e outra en xullo. En caso de necesidade entregaranse as que foran precisas.

Art. 38.- Comités de Empresa e Delegados de Persoal

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

Art. 39.- Eleccións Sindicais. Candidatos

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

Art. 40.- Crédito horario

Os Delegados de Persoal disporán dun crédito horario mensual de 16 horas para o desenvolvemento da súa labor sindical. O crédito horario para os membros de Comités de Empresa será o que establece o Estatuto dos Traballadores.

Art. 41.- Negociación colectiva

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

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

Art. 42.- Dereitos sindicais

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

2.- As empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores e traballadoras a sindicarse libremente. Non poderán condicionar o emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar a súa afiliación sindical. Non poderán despedir a un traballador nin danalo, de calquera outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

3.- As empresas permitirán ós traballadores afiliados a un sindicato e ós propios sindicatos celebrar reunións, previa comunicación, recadar cotas e distribuír información sindical fora das horas de traballo e sen que se perturbe a súa actividade normal.

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

5.- As empresas con mais de 50 traballadores facilitarán ó Comité de Empresa un local perfectamente acondicionado, dentro da empresa, onde poida realizar as súas actividades sindicais.

6.- As empresas porán a disposición da representación sindical un taboleiro de anuncios nun lugar visible e de acceso a tódolos traballadores, onde se poida 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, previo permiso do empresario ou encargado, e pórse en contacto cos seus afiliados, Delegados de Persoal ou Membros do Comité de Empresa, ós efectos de subministrarlle información, sempre e cando o exercicio de tal práctica non interrompa o desenvolvemento do proceso productivo.

Art. 43.- Garantías dos delegados de Persoal e Comités de Empresa

Os Membros de Comités de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais gozarán 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 a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

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

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

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

5. Os Delegados de Persoal e Membros de Comités de Empresa poderán acumular nun dos membros o crédito de horas sindicais, que deberán comunicar á empresa mediante escrito asinado ó efecto con unha antelación mínima de 15 días.

Art. 44.- Competencias dos Comités de Empresa e Delegados de Persoal

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

1. Coñecelo 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 o 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 dos 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 conseguilo establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da produtividade, de acordo co pactado no presente Convenio.

Art. 45.- Vixilancia da saúde

- 1.- Ao amparo do previsto no Art.22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e no Art. 37.3.b) do Real Decreto 39/1997 que regula os Servicios de Prevención, as empresas estarán obrigadas a realizar recoñecementos médicos periódicos a tódolos traballadores ó seu servizo. Estes recoñecementos serán de carácter específico e adaptados ás particularidades dos devanditos postos de traballo.
- 2.- Os citados recoñecementos médicos realizaranse con periodicidade anual, salvo nos supostos de postos de traballo específicos nos que sexa precisa una periodicidade inferior.
- 3.- Os recoñecementos médicos periódicos non serán obrigatorios para o traballador. Non obstante, a efectos da debida constancia, os traballadores haberán de poñer en coñecemento da empresa de forma expresa a súa negativa á realización dos mesmos.
- 4.- As empresas poderán esixir recoñecementos médicos previos ós traballadores que pretendan contratar para postos de traballo que reúnan especiais riscos para a saúde dos traballadores, dacordo coa catalogación efectuada polo Servizo de Prevención propio ou alleo.
- 5.- Os traballadores disporán de media xornada retribuída para realiza-las revisións. No caso de que sexa necesario mais tempo, deberán presentar o oportuno xustificante, séndolle igualmente

retribuído o exceso. En todo caso os custos dos recoñecementos médicos e os gastos de desprazamento serán a cargo da empresa, agás que o recoñecemento se faga nos locais da empresa.

Art. 46.- Risco grave e inminente

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

2.- Os traballadores terán dereito a 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.

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

4.- Os traballadores e os seus representantes non poderán sufrir ningún prexuízo derivado da adopción das medidas á que se refiren os apartados anteriores, a non ser que houberen obrado de mala fe ou cometido negligencia grave.

Art. 47.- 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 ca seguinte escala:

1. Ata trinta traballadores, o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal.

2. De trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un Delegado de Prevención, que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

3. De 50 a 100 traballadores: 2 Delegados de Prevención.

4. De 101 a 500 traballadores: 3 Delegados de Prevención.

2.- As competencias dos Delegados de Prevención serán:

a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.

b) Promover e fomenta-la cooperación dos traballadores na execución da normativa de prevención de riscos laborais.

c) Exerce-la labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de riscos laborais.

d) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3.- As facultades dos Delegados de Prevención serán:

- a) Acompañar ós técnicos nas avaliacións de carácter técnico 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 informados polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se houbese tido coñecemento deles.
- c) Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.
- d) Realizar visitas ós lugares de traballo para exercer unha labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso productivo.
- e) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

4.- Os Delegados de Prevención terán as seguintes garantías:

- a) Na súa condición de representantes dos traballadores, seranlles de aplicación as garantías contempladas no artigo 68 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.

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

Non se computarán como tales as correspondentes as 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 dedicado á formación será considerado como tempo de traballo, a tódolos efectos.

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

- d) As que se estipulen na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Art. 48.- 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 contengan 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. Reunirase trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións do mesmo, e a optarán as súas propias normas de funcionamento.

3.- O Comité de Seguridade e Saúde exercerá as seguintes competencias:

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

4.- O Comité de Seguridade e Saúde terá as seguintes facultades:

- a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando 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 dos servizos de prevención.

Art. 49.- Competencia da Comisión Paritaria en materia de Seguridade e Saúde Laboral.

1.- Serán funcións desta Comisión as seguintes:

- a) Acadar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Saúde, tanto no seu aspecto legislativo como no desenvolvemento de planos 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 o estende-la preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de concienciación.
- d) Acomete-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, en orde a fomentar o mellor cumprimento nos mesmos da normativa recollida na Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.
- f) Cantas outras funcións acorde a propia Comisión atribuírse, encamiñadas ós seus fins.

2.- A Comisión reunirse unha vez ó ano. Poderanse convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias que deberán ser solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

Art. 50.- Formación Continua.

Estarase ó establecido nos artigos 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 e 69 do Convenio Estatal da Madeira, así como ós acordos que sobre a materia adopte a Comisión Paritaria Estatal de Formación.

Art. 51.- Productividade e Absentismo.

- 1.- Os salarios pactados neste Convenio remuneran os niveis normais de produtividade.
- 2.- Os plans de melloras da produtividade poderanse negociar dentro das respectivas empresas, segundo os seguintes criterios:
 - a) Información previa ós traballadores con intervención das Centrais Sindicais asinantes do Convenio.
 - b) Que tales plans non supoñan discriminación duns traballadores sobre doutros.
 - c) Establecemento de períodos de proba e adaptación nos que se garanta ós traballadores as percepcións habituais.
 - d) As condicións de traballo respectarán o establecido nas Leis e Convenios Colectivos, se ben se procederá á reclasificación de categorías para axustalas á situación da empresa.
- 3.- A redución do absentismo no ámbito laboral é un obxectivo básico dados os seus efectos negativos sobre as condicións laborais, a produtividade e a saúde dos traballadores.

Coa finalidade de combatir este fenómeno, a partir do 1 de xaneiro de 2008 nos supostos nos que o índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), non supere o 3% e o 4% respectivamente, durante o periodo comprendido entre xaneiro a decembro os traballadores percibirán no mes de marzo do ano seguinte, en un único pago, a cantidade bruta de 150 euros. Nas empresas de menos de 30 traballadores os índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente) non deberán superar o 2% e o 3% respectivamente, para dar dereito ao cobro da cantidade anteriormente mencionada.

Para o cómputo do absentismo tomaranse en consideración exclusivamente os periodos de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non profesional e as ausencias inxustificadas.

A cantidade que no seu caso se perciba en compensación por este concepto non será consolidable, nin absorbible nin compensable.

4.- O índice de absentismo será notificado alomenos con periodicidade trimestral aos representantes legais ou sindicais da empresa e, no seu defecto, á Comisión Paritaria do seu ámbito. O incumprimento deste trámite non liberará á empresa da súa obriga de abonar a cantidade indicada.

No suposto de producirse o incumprimento da obriga de notificación antedita a empresa quedará obrigada a abonar a citada cantidade unha vez transcurrido o prazo de quince días desde que fora requerida expresamente pola representación dos traballadores ou pola Comisión Paritaria para xustificar no seu caso a improcedencia do pago por ter superado os índices máximos de absentismo establecidos no apartado precedente.

Art. 52.- Empresas en Perdas.

- 1.- Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito funcional.
- 2.- Non obstante, as empresas que veñan sufrindo perdas continuadas poderán acollerse ao establecido neste artigo, podéndose pactar reducións sobre os porcentaxes dos incrementos salariais fixados neste Convenio. Así mesmo poderá acordarse a total inaplicación dos devanditos

incrementos salariais polo período de tempo que en cada caso se determine. Concorrendo este último suposto, continuarán aplicándose tódolos aspectos económicos nos termos que viñan regulados no convenio colectivo anteriormente vixente.

3.- Para que as empresas poidan acollerse os beneficios regulamentados no presente artigo establécense os seguintes procedementos de tramitación:

1º.- Comisión Paritaria do Convenio.

2º.- Negociación coa representación legal dos traballadores.

3º.- Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

En calquera dos procedementos citados anteriormente deberanse de aportar a documentación seguinte:

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

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

4.- Os representantes dos traballadores, membros da Comisión Paritaria, así como os seus asesores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos ós que tiveron acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo elo, sixilo profesional.

Art. 53.- Clasificación Profesional.

1.- O persoal ó servizo das empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedará encadrado nalgún dos oito Grupos Profesionais que, tendo en conta as aptitudes profesionais, as titulacións e os contidos da prestación laboral, aparecen definidos no artigo 40 que integra o Capítulo I do Título III do III Convenio Estatal da Madeira 2007-2011.

2.- As táboas salariais recollidas no Anexo I deste Convenio están elaboradas de acordo co novo sistema de clasificación profesional baseado nos grupos profesionais, reflectindo nos casos que é necesario as equivalencias entre as anteriores categorías profesionais e os novos grupos profesionais.

Art. 54.- Mobilidade xeográfica.

A) Desprazamento.- As empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos a aquel no que presten os seus servizos fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

B) Traslado.- Enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique cambio de domicilio. Entendese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo diste mais de 40 Km. do seu centro actual ou do seu domicilio actual.

Os supostos de traslados de persoal polos motivos contemplados na Lei efectuaranse de acordo coas seguintes condicións:

- Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.
- Intervención dos mecanismos do AGA, e en caso de desacordo da Comisión Paritaria.
- Recuperación do posto de traballo anterior no caso de laudo ou sentenza favorable.
- Aviso previo de 45 días.
- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 30 días.
- Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos.
- Si por traslado dun conxugue cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma terá dereito ó traslado a mesma localidade.

Os casos de traslados darán lugar ao percibo polo traballador dos seguintes conceptos compensatorios:

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

Art. 55.- Faltas e Sancións.

1.- 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.

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

Art. 56.- Faltas leves.

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

2. Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte 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 dise se causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente aos compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.
4. Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalación, salvo que iso repercute na boa marcha do servizo, en cuio caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.
5. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debida.
6. Non informar á empresa dos cambios de domicilio.
7. As discusión sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.
8. A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo ou saúde laboral, que non entrañen risco para o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.
9. Usar o teléfono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.
10. A embriaguez ocasional.
11. Cambiar, mirar ou revolve-los armarios, taquillas ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

Art. 57.- Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos.
2. Atoparse no local de traballo, fora 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. Simular a presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.
7. A negligencia no traballo que afecte a boa marcha do mesmo.
8. A imprudencia no traballo, que implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderase considerar moi grave.
9. A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
10. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.

11. Non advertir e instruír axeitadamente 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 permitir o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ao risco de incendio.
13. A falla de sxiilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.
14. Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou a negativa a súa formalización, así como proporcionar falsa información á Dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.
15. A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
16. A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servicio.
17. A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.
18. Non informar coa debida dilixencia aos seus xefes, ao empresario, ou a quen o representa de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.
19. Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

Art. 58.- Faltas moi graves.

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
2. Mais de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao 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 como 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, esnaquizar ou causar despezamentos en materiais, ferramentas, útiles, aparatos, instalacións, vehículos, edificios, aparellos 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 o seu autor, aínda cando estes foran cometidos fora 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. Dedicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.
11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideracións ós superiores, compañeiros ou subordinados.
12. A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e saúde no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores ou danos para as instalacións.
13. Causar accidentes graves por negligencia, 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. Abandonar o posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con isto causara un prexuízo grave no proceso productivo, deterioro importante das cousas ou serio perigo para as persoas.
16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.
17. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.
18. A falla 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 prexuízo á empresa.
20. A emisión maliciosa ou por negligencia inescusable, de informes errados ou a sabendas de que non son exactos.
21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

Art. 59.- Graduación das sancións.

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

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación escrita.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas moi graves.

Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.

Despido.

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

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

b) A categoría profesional do mesmo.

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

Art.- 60.- Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais.

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

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE REMATANTES E ASERRADEIROS DE MADEIRA A CORUÑA

TABOAS SALARIAIS ANO 2009					
GRUPO PROFESIONAL	POSTOS DE TRABAJO CONVENIO 2009	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ANTERIOR CONVENIO	SALARIO. BASE MENSUAL 2009	PAGAS EXTRAS 2009	SALARIO TOTAL ANUAL 2009
I	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		1.147,74 €	1.147,74 €	17.400 €
II	TITULADO DE GRADO MEDIO	Perito ATS	1.069,17 €	1.069,17 €	16.300 €
III	XEFE ADMINISTRATIVO ENCARGADO XERAL	Técnico Proxectista Xefe Administrativo de 1ª Xefe Administrativo de 2ª Delineante	990,60 €	990,60 €	15.200 €
IV	ENCARGADO	Encargado	926,28 €	926,28 €	14.266,68 €
V	OFICIAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª VIAXANTE	Oficial Administrativo de 1ª Oficial Administrativo de 2ª Oficial de 1ª Oficial de 2ª	905,19 €	905,19 €	14.004,30 €

VI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Auxiliar analista	886,46 €	886,46 €	13.742,08 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	Auxiliar Administrativo			
	AXUDANTE	Axudante			
		Peón especializado			
VII	PEÓN	Peón	828,05 €	828,05 €	12.924,34 €
	PERSONAL DE LIMPEZA	Ordenanza			
	ORDENANZA	Garda e vixiante			

Paga 1º de Maio	229,00 €
Plus de asistencia	1,94 €
Plus de transporte	2,90 €

ANEXO II

ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Ó 1 DE OUTUBRO DE 1998

G.P.	NIVEL SALARIAL	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	Cada ano máis
I	Técnico Proxectista	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Perito	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	ATS	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
	Xefe Advo. 1ª	18,73	22,48	26,23	29,98	33,72	3,74
	Encargado	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
II	Delineante	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Xefe Advo.	18,31	21,97	25,63	29,29	32,95	3,66
III	Auxiliar Analista	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Oficial Advo. 1ª	17,88	21,46	25,03	28,61	32,18	3,58
	Oficial Advo. 2ª	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Auxiliar Advo.	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Oficial 1ª	17,88	21,46	25,03	28,61	31,18	3,58
	Oficial 2ª	17,38	20,85	24,32	27,80	31,27	3,47
	Axudante	17,03	20,44	23,85	27,26	30,66	3,41
	Peón especializado	16,61	19,93	23,25	26,58	29,89	3,32
	Peón	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Ordenanza	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24
	Garda e vixiante	16,19	19,43	22,67	25,90	29,14	3,24

--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL 2009

XANEIRO							FEBREIRO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			F-N	FC-8	3	4						1							1	
FC-8	F-N	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	F-N	FC-8	21	22
26	27	28	29	30	31		23	FC-8	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					
HORAS DE TRABALLO 160							HORAS DE TRABALLO 160							HORAS DE TRABALLO 168						
DIAS DE TRABALLO 20							DIAS DE TRABALLO 20							DIAS DE TRABALLO 21						
ABRIL							MAIO							XUÑO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5					F-N	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	FC-8	F-N	F-N	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
HORAS DE TRABALLO 160							HORAS DE TRABALLO 160							HORAS DE TRABALLO 176						
DIAS DE TRABALLO 20							DIAS DE TRABALLO 20							DIAS DE TRABALLO 22						
XULLO							AGOSTO							SETEMBRO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5						1	2		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	F-N	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	FC-8	F-N	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
HORAS DE TRABALLO 184							HORAS DE TRABALLO 168							HORAS DE TRABALLO 176						
DIAS DE TRABALLO 23							DIAS DE TRABALLO 21							DIAS DE TRABALLO 22						
OUTUBRO							NOVEMBRO							DECEMBRO						

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
			1	2	3	4							1		1	2	3	4	5	6				
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	F-N	F-N	9	10	11	12	13				
F-N	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20				
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	FC-8	F-N	26	27				
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	FC-8							
							30																	
	HORAS DE TRABAJO 168							HORAS DE TRABAJO 168							HORAS DE TRABAJO 160									
	DIAS DE TRABAJO 21							DIAS DE TRABAJO 21							DIAS DE TRABAJO 20									
					HORAS DE TRABAJO AO ANO 2.008 Horas																			
					2 FESTIVOS LOCAIS 16 Horas																			
					VACACIONS 176 Horas																			
					FESTIVOS CONVENIO 64 Horas																			
					XORNADA ANUAL CONVENIO 2009 1.752 Horas																			

2009/19310