



www.cigservizos.org

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

ANUNCIO

Convenio colectivo da empresa Maconsi, SL

Visto o expediente do convenio colectivo de MACONSI, S.L. (centro loxístico do Polígono do Tambre) (código convenio 1504071), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 26.10.07, complementado o 26.3.08 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 16.7.07, 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, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, 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, 28 de marzo de 2008

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MACONSI S.L.

“CENTRO LOXÍSTICO POLÍGONO DO TAMBRE”

PREÁMBULO

O presente Convenio Colectivo para o persoal ó servizo da empresa MACONSI S.L. que presta servizos no centro de traballo denominado “centro loxístico” que esta posúe no Polígono do Tambre, en Santiago de Compostela, foi negociado dunha parte por D. Andrés Fuentes Nuñez representante legal dos traballadores, e D. David Barrio Sesto participando en calidade de asesor de UGT Comercio por outra, Xosé Pérez Magdalena en representación legal da empresa Maconsi, conforme ó establecido nos arts. 87 e 88 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO I

Ámbito e normas xerais de aplicación

Art. 1. Ámbito funcional e persoal.- Este acordo obriga á empresa MACONSI S.L. na súa relación cos traballadores vinculados ó mesmo en virtude da relación xurídico-laboral de natureza indefinida ou temporal, que preste servizos no centro de traballo denominado “centro loxístico” sito no Polígono do Tambre, Rúa Vía Marconi, 11-12 Santiago de Compostela 15705, así como calquera outro que coa mesma denominación e obxectivo poidase poñer operativo, dentro do ámbito da Provincia da Coruña.

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

Art. 2. Ámbito temporal.- Con independencia da data en que sexa aprobado e publicado, este convenio terá vixencia dende o 1 de xaneiro de 2007, estendéndose a súa duración ata o 31 de decembro de 2008.

Art. 3. Denuncia e revisión do Convenio.- O presente Convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes entre 1 e 3 meses de antelación ó seu vencemento. A falla de denuncia expresa entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Así mesmo e no caso de que non chegara a constituírse a mesa de negociación, prorrogárase igualmente o contido do Convenio. Ámbolos dous casos a prorroga afectará ó contido do presente Convenio, non así ós concretos salariais que experimentarán o incremento porcentual que determinen as respectivas leis de presupostos xerais da Comunidade Autónoma para o persoal sometido ó réxime estatutario da función pública.

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

Art. 4. Compensación e absorción.- As condicións pactadas son compensables na súa totalidade coas que anteriormente rexeran por mellora pactada ou unilateralmente concedida pola empresa, mediante melloras de soldos ou mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, xurisprudencias, contencioso – administrativo, Convenio, pacto de calquera clase, contrato individual, usos e costumes locais, comarcais ou rexionais, ou por calquera outra causa.

Absorción. Habida conta da natureza do Convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou algún dos conceptos retributivos, sempre que estean determinados retributivamente, unicamente terán eficacia práctica si globalmente considerados superasen o nivel total do Convenio.

Art. 5. Condicións máis beneficiosas.- Respetaranse as situacións persoais que, con carácter de cómputo anual, excedan do Convenio, manténdose estritamente en calidade de garantía “ad personam”.

CAPÍTULO II

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

Art. 6. Clasificación profesional.- O sistema de clasificación profesional que se complementa no presente Convenio estrutúrase en grupos profesionais, nos cales se integrarán todas e cada unha das actuais categorías profesionais. Esta clasificación profesional farase atendendo ós criterios contemplados no Estatuto dos Traballadores para a existencia dos Grupos Profesionais, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

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

Establécense os seguintes grupos profesionais :

A).- Grupo profesional 0.- Inclúense neste grupo profesional os traballadores que teñen a responsabilidade directa da xestión duna ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na elaboración así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

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

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

B).- Grupo profesional 1.- Inclúense neste grupo profesional os traballadores que con un alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos globais definidos, ou que ten un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma área funcional.

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

Comprende as seguintes categorías : xefe de almacén, xefe de grupo, A:T:S:, xefe de sección de servizos, xefe de sección administrativa, titulado de grao medio, xefe sucursal, xefe de sección de mercancías.

C).- Grupo profesional 2.- Inclúense neste grupo profesional os traballadores que con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas cun contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media, con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

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

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

D).- Grupo profesional 3.- Inclúense neste grupo profesional os traballadores que realizan traballos de execución autónoma que esixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores e traballadoras encargados da súa execución, comportando baixo supervisión, a responsabilidade das mesmas.

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

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

E).- Grupo profesional 4.- Inclúense neste grupo profesional os traballadores que realizan tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con alto grao de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período de adaptación.

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

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

Art. 7 Contrato de persoal .- As relacións laborais serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así a estabilidade no emprego. A tales efectos as partes establecen que á súa finalización, os contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, e ó obxecto de facilita-la colocación estable, poderanse converter en contratos de traballo para fomenta-la contratación indefinida regulados na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, de 26 de decembro.

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

A) Contratos formativos :

1. Contratos de traballo en prácticas. Entenderanse referidos a esta modalidade contractual, os encamiñados a concertar con quen estiveran en posesión dun título de Diplomado Universitario, Enxeñeiro Técnico, Arquitecto Técnico ou Técnico Superior, así como títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes que habiliten para o exercicio profesional.

A retribución destes contratos será o 75 por 100 o primeiro ano de contrato e o 85 por 100 o segundo ano do salario fixado no convenio para un traballador que desenvolva o mesmo ou equivalente posto de traballo, sen que en ningún caso dito salario percibido sexa inferior ó Mínimo Interprofesional en proporción ó tempo de traballo efectivo, vixente en cada momento.

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

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

2. Contrato para a formación. Poderase celebrar para tódalas categorías incluídas no presente Convenio.

A duración mínima deste contrato será de seis meses e a máxima de dous anos. No suposto de contratacións inferiores a dous anos poderanse acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sen exceder os dous anos, de acordo co artigo 11.2.c) do E. T.

A retribución do traballador será do 80 e 90 por 100 durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado por convenio para un traballador que desempeñe o oficio ou posto de traballo obxecto do contrato, en proporción ó tempo de traballo efectivo, sen que en ningún caso dito salario poida ser inferior ó Mínimo Interprofesional.

B) Contratos de duración determinada :

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

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

2. Contrato eventual por circunstancias de produción. A duración máxima destes contratos será de seis meses dentro dun período de doce meses, de acordo con artigo 15.1.b) do E. T., contados a partir do momento en que se produzan ditas causas.

Si se concertan por menos de doce meses poden ser prorrogados por acordo das partes pero sen excede-la suma dos períodos contratados os doce meses.

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

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

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

C) Contratos mixtos :

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

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

b) Contratos de relevo. Naquelas empresas nas que se produzan as circunstancias que posibiliten o contrato de relevo previsto no artigo 12.4 do Estatuto dos Traballadores.

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

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

Art. 8. Ingreso no traballo.- A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións legais vixentes na materia.

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

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

Art. 9. Do período de proba.- Ó inicio da relación laboral e, de acordo co previsto no art. 14 do E.T. poderase concertar expresamente un período de proba, que en ningún caso poderá ser duna duración superior a 2 meses para o persoal titulado e de 7 días para o resto dos traballadores.

Durante a duración do aludido período de proba, será de aplicación a totalidade do establecido no presente Acordo. Será nulo calquera pacto individual polo que se amplíe a duración dos períodos que veñen de establecerse.

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

Art. 10.- Cese voluntario.- O persoal comprendido no ámbito do presente Convenio que se propoña cesar no servizo da empresa, deberá comunicalo á Dirección da mesma, a través dos seus mandos directos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación á data en que deixa de presta-los seus servizos.

En caso de non existir o referido preaviso, a empresa poderá detraer unha cantidade da liquidación correspondente 1 día de salario por cada día de retraso co que se produza a referida comunicación.

Art. 11. Da extinción da relación laboral temporal.- A extinción da relación laboral temporal calquera que fora a modalidade de contratación e duración da mesma, deberá de ser notificada ó traballador por escrito.

A notificación realizarase conforme ós usos xerais en dereito.

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

Art. 12. Finiquito. O seu abono.- Ó finaliza-la relación laboral coa Empresa, calquera que sexa a causa, ben por desexo do traballador ou por vontade da Empresa, esta porá a disposición do traballador o finiquito, detallado por conceptos.

O traballador porá, si así o desexa, solicita-la presenza dun representante legal á sinatura do finiquito.

Art. 13. Comunicación de despedimento.- A Empresa deberá informar ós representantes dos traballadores sobre todas aquelas comunicacións de despedimento formuladas ós traballadores, podendo os representantes dos traballadores obter información sobre documentos relativos á finalización da relación laboral.

Art. 14. Mobilidade funcional.- Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no seno da empresa, exercendo como límite para a mesma o disposto nos artigos 22 e 39 do vixente texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Art. 15. Formación profesional e capacitación.- Estarase nun todo ó disposto sobre o mesmo tema, formación profesional, cultural, cursiños de captación e reconversión, ó disposto no Estatuto dos Traballadores, e cumprindo asemade aquelas disposicións específicas que regulen os contratos de traballo para formación e en prácticas.

CAPÍTULO III

Condicións económicas

Art. 16. Conceptos retributivos.- A retribución do persoal afectado polo presente Convenio, estará integrado polos seguintes conceptos :

- a) Soldo base
- b) antigüidade
- c) Complemento de distancia
- d) Pagas extraordinarias

Art. 17. Soldo base.- En concepto de salario base mensual, para cada categoría será a que se detalle na táboa salarial anexa I, tendo efectos económicos dende o día 1 de xaneiro de 2007. Para o seu cálculo tomouse como referencia as táboas salariais do ano 2006 actualizadas a 31 de decembro. O incremento das mesmas foi o IPC real (IPC 2006, 2,7) .Para o ano 2008 o incremento salarial para dito concepto será do 1,5 mais o IPC real do ano 2007.

Así mesmo, para os anos 2007 e 2008, este incremento, será de aplicación para todos os demais conceptos retributivos.

Art. 18. Antigüidade e permanencia.- O persoal comprendido no ámbito persoal do presente Convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizo, consistentes no abono de trienios na contía do 5 por 100 do salario do Convenio que figura na táboa salarial correspondente ó grupo profesional no que estea clasificado.

O cómputo da antigüidade regularase polas seguintes normas:

A) A data inicial para a súa determinación será a de ingreso na empresa.

B) Para o cómputo de antigüidade terase en conta o tempo servido na mesma empresa, considerándose como efectivamente traballados tódolos meses e días nos que traballador recibira un salario ou remuneración, computándose como tales as licencias con soldo e situacións de incapacidade temporal, así como a excedencia de carácter forzoso para cargo público ou sindical. Non se estimará o tempo de excedencia voluntaria.

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

D) Tamén estimaranse os servizos prestados nas empresas en período de proba e en réxime eventual, cando inmediatamente de finalizar dito carácter pase a ocupar praza no cadro de persoal da empresa.

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

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

Permanencia.- Con fin de recoñecer a antigüidade ó servizo dunha mesma empresa, a todos aqueles traballadores cuxa permanencia na empresa alcance os vintecinco anos, entregaráselles unha cantidade en metálico en contía de 750 euros. De igual forma quén alcancen unha permanencia de corenta e cinco anos percibirán unha cantidade en metálico en contía de 1.200 euros. Ditas cantidades abonaranse dunha soa vez. Os importes citados se percibirán na súa parte proporcional en relación con o porcentaxe de xornada no caso de que a mesma sexa parcial.

Art. 19. Complemento de distancia.- Establécese para tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio, complemento denominado de "plus de distancia", en contía de 102,84 euros para tódalas categorías, e que será abonado nas doce mensualidades. Dito complemento para o ano 2008 pasara a incorporarse a salario base na contía dun 30 por cento do seu valor

Art. 20. Pagas extraordinarias.- O persoal afectado polo presente convenio, percibirá tres pagas extraordinarias polos conceptos de salario base máis a antigüidade, as cales percibiranse cada unha delas nos meses de xullo, antes do día 15; decembro, antes do día 15 e marzo, a cal devengarase durante o ano natural anterior ó seu abono, igualmente antes do día 15 do mesmo.

A percepción das pagas extraordinarias será proporcional ó tempo traballado considerándose as fraccións do mes por exceso como mes completo. Así mesmo considéranse como traballados ós efectos referidos os períodos de permanencia en situación de I.T. por parte do traballador.

Art. 21. Horas extraordinarias.- As horas extras realizadas polos traballadores, compensaranse preferentemente con descanso ou ben no seu defecto economicamente, da forma que a continuación se determinará, e tomando para elo como base de cálculo o salario-hora, resultado de dividir a totalidade das percepcións económicas a percibir polo traballador entre o número de horas traballadas:

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

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

Art. 22. Anticipos.- Os traballadores con contrato indefinido terán dereito a un anticipo o día 15 de cada mes, por importe máximo do salario correspondente a 3 mensualidades e cun máximo de 2 anticipos anuais. O prazo para a devolución do referido anticipo será de 12 mensualidades.

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

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

Art. 23. Revisión salarial.- Si o I.P.C. real á finalización do ano 2007 superase o 2,7, realizarase unha revisión salarial con carácter retroactivo a 1 de xaneiro, sobre as táboas vixentes a 31 de Decembro deste mesmo ano e despois de actualizadas estas, tomarase como base para calcular os salarios que debengarán os traballadores no 2008.

Art. 24. Cláusula aclaratoria.-

Os atrasos devengados serán abonados dunha soa vez e como máximo ós trinta días seguintes da sinatura do presente Convenio.

Art. 25. Xubilación.- Estarase ó establecido en cada momento na lexislación vixente.

Art. 26. Incapacidade temporal (IT).- No caso de baixa por incapacidade temporal debidamente acreditada pola Seguridade Social, a empresa completará as prestacións ás que obrigatoriamente tivera dereito o traballador, ata o 100 por 100 das retribucións suxeitas a cotización e ata unha duración máxima de dezaioito meses.

CAPÍTULO IV

Xornada, horario, horas extraordinarias e vacacións

Art. 27. Xornada laboral.- Establécese para o ano 2007 unha xornada laboral de 40 horas semanais de promedio en cómputo anual, traballadas de luns a venres ambos inclusive, en quenda de mañan e xornada continua preferentemente. Para o ano 2008 dita xornada serade 39 horas.

Para o caso de implantar unha nova organización ou distribución da xornada, deberán existir razóns organizativas que así o xustifiquen, que fagan imposible o mantemento da distribución referida no parágrafo precedente, previa comunicación á representación legal dos traballadores, se deberá seguir o procedemento do artigo 41 do E. T.

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

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

Art. 28. Horas extraordinarias.- As empresas procurarán a eliminación das horas extraordinarias consideradas como habituais, adaptando para elo as súas propias estruturas e sistemas de traballo.

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

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

A compensación destas horas farase segundo o previsto no art. 18 do presente Convenio Colectivo.

Art. 29. Vacacións.- Tódolos traballadores comprendidos dentro do ámbito persoal do presente Convenio terán cada ano un período, non substituíble por compensación económica, de vacacións retribuídas de trinta e un días naturais, ou a parte proporcional que corresponda en caso de non levar traballando na mesma empresa o ano necesario para o goce pleno deste dereito.

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

No caso de desacordo, a fixación por parte da empresa non terá carácter executivo, pois corresponde á xurisdicción competente, de acordo co artigo 38.2 do E. T.

Cando un traballador cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de vacacións en razón do tempo traballado. Si antes do inicio do período vacacional ou durante o goce das mesmas, o traballador sufrira baixa laboral, notificada á Empresa no prazo de 48 horas, non se computarán a efectos de vacacións os días que houbese durado dita baixa. Neste suposto de común acordo entre a empresa e traballador sinalarase un novo período vacacional equivalente ós días pendentes de goce.

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

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

CAPÍTULO V

Licencias e excedencias

Art. 30. Licencias.- Tódolos traballadores afectados polo presente convenio colectivo, terán 5 días de asuntos propios para ano 2007 e para o ano 2008, terán 7 días remunerados. Dito permiso terase que solicitar cun mínimo de 48 horas á empresa, non podendo ser acumulado en vacacións ou con permisos doutro tipo.

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

A) Quince días naturais en caso de matrimonio.

B) Catro días nos casos de nacemento por fillo, enfermidade grave ou pasamento de parente de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Tres días por enfermidade grave ou pasamento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento ó efecto superior a cincuenta quilómetros, o prazo será de catro días. Enténdese por enfermidade grave : intervención cirúrxica ou hospitalización superior a tres días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual. Si é fora do concello de residencia, serían dous días.

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

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá pasa-la empresa ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

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

E) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

F) Un día nos casos de matrimonios de fillos, pais ou irmas, na data do mesmo.

Os permisos referidos no apartado b).- do presente artigo, estenderanse ós supostos de enfermidades infecto-contaxiosas dos fillos menores de idade, así como á tramitación administrativa para a adopción nacional e internacional.

Art. 31. Excedencias e suspensións con reserva de posto de traballo.-

1.- O traballador con ó menos unha antigüidade na empresa de un ano ten dereito a que se lle reconeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos dende o final da anterior excedencia.

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

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

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

2.- Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

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

Cando o novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, se viñera disfrutando.

O período no que o traballador permaneza na situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, aos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador, forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo extenderáse ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata dunha categoría especial.

3.- Asímesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial o superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4.- O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbera o se producese na empresa.

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

En todo caso o que non estea contemplado por este artigo estarase á lexislación vixente en cada momento.

CAPÍTULO VI

Réxime disciplinario

Art. 32. Réxime disciplinario.-

1. A empresa poderá sanciona-las accións u omisións punibles en que incorran os traballadores incluídos no ámbito deste Convenio, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establece no presente texto.

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

3. Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes :

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

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

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

d) Non comunicar á empresa calquera cambio de domicilio.

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

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

g) Non atender ó público coa corrección e dilixencia debidos.

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

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

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

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

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

d) Simular a presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.

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

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

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

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

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

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

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

b) A simulación de enfermidade ou accidente.

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

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

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

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

g) Orixinar frecuentes riñas e pendencias cos compañeiros de traballo.

h) Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

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

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

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

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

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

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

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

6. Réxime de sancións. Corresponde á Dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente Acordo. A sanción das faltas leves, graves e moi graves, requirirá comunicación escrita ó traballador, así como á representación legal dos traballadores, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

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

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

a) Por faltas leves :

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Por faltas graves :

Suspensión de emprego e soldo de tres a oito días.

c) Por faltas moi graves :

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

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

CAPÍTULO VII

Da muller traballadora

Art. 33. Da igualdade no traballo.- Os traballadores son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, afiliación sindical ou política, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

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

Art. 34. Da protección da maternidade.- A empresa definirá os postos de traballo con riscos que afecten especificamente á maternidade, ben a nai, ben ó feto e, elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar polas traballadoras embarazadas.

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

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

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

Art.35. Permisos retribuídos.- Contémplanse os seguintes:

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

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

Art. 36. Permisos non retribuídos. Excedencia por coidado de fillo.- O traballador terá dereito a unha excedencia especial por coidado de fillos, de ata tres anos de duración, contada dende a data de nacemento ou adopción – finalización do permiso maternal-. A presente situación dará lugar durante os dous primeiros anos de vixencia á reserva do posto de traballo do traballador afectado.

As situacións de excedencia anteriormente referidas, serán solicitadas por medio de escrito motivado ante a Dirección da empresa, que resolverá no prazo dos 15 días seguintes á recepción da mesma. A reincorporación do traballador en excedencia determinará o cese automático do interino que fose contratado para sustituílo. Este será preavisado ó menos con 15 días de antelación e gozará de preferencia para o ingreso e futuras vacantes na empresa.

Art. 37. Do permiso maternal.- En caso de maternidade, a empresa deberá conceder-lle permiso de 16 semanas ininterrompidas ampliables a 18 en caso de parto múltiple, e dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, de acordo co artigo 48.4 do E. T. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto, podendo facer uso de estas o pai para coidado do fillo, na medida de que así o faga constar a traballadora na solicitude do permiso.

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

CAPÍTULO VIII

Da subrogación

Art. 38. Da subrogación.- Así mesmo si a empresa perdera a concesión do servizo, deixando esta de ser titular do mesmo, a nova empresa adxudicataria estará obrigada a subrogarse nos contratos dos traballadores que viñan prestando servizos para MACONSI S.L. no centro de traballo ó que afecta o presente Convenio, respectando en todo caso a modalidade de contratación dos mesmos e, os dereitos e obrigas que viñeran gozando, así como respectando as condicións pactadas no presente convenio.

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

a).- Traballadores en activo, sexa cal fora a súa modalidade de contratación.

b).-Traballadores con dereito a reserva do seu posto de traballo – no momento da adxudicación á nova empresa do servizo-, e que se atope en situación de I.T., con independencia do continxencia que a orixine, en excedencia, permiso maternal, outros permisos, situacións análogas.

c).- Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún traballador dos mencionados no apartado precedente e, mentres dure o seu contrato.

d).- Traballadores en situación de xubilación parcial, así como aqueles traballadores con contrato de relevo que os substitúan e, mentres entea vixente o referido contrato para os segundos e, non pasen a situación de xubilación total os primeiros.

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

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

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

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

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal, Delegados Sindicais, así como a totalidade dos traballadores, poderán optar entre permanecer na empresa cesante – si mantén actividade- ou subrogarse na empresa adxudicataria.

CAPÍTULO IX

Disposicións varias

Art. 39. Prendas de traballo.- A empresa proverá d tódolos traballadores obrigatoriamente de dúas prendas de traballo ó ano, das coñecidas e típicas para a realización das distintas actividades e que o uso ven aconsellando, sendo a súa elección potestativa da empresa.

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

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

Art. 40.- Indemnizacións.- A empresa virá obrigada no mes seguinte á entrada en vigor do presente Acordo, a concertar un seguro que cubrirá as continxencias de morte, incapacidade permanente absoluta e total e que ascenderá durante a vixencia do presente Convenio a 18.036 euros, con independencia de que as circunstancias que as provoquen sexan comúns ou profesionais.

Os efectos de acreditar o dereito á indemnización anteriormente referida, considerarase como data do feito causante aquela na que o traballador sofre o accidente ou a causa determinante da enfermidade.

Art. 41. Representación dos traballadores.- En canto ós sistemas de representación, modalidades e procedementos electorais, así como garantías e dereitos para os representantes dos traballadores na empresa, dentro dos ámbitos contemplados polo presente Convenio, estarase á normativa específica de aplicación en cada momento.

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

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

Para que poida darse dita acumulación será preciso que as empresas non se houberan oposto no prazo de trinta días dende a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia, mediante comunicación de xeito que faga fe á Comisión Mixta do Convenio Colectivo.

Art. 42. Taboleiro de anuncios.- Nos centros de traballo das empresas incluídas neste Convenio, disporase dun taboleiro de anuncios para a súa utilización polos representantes do persoal con fin informativos propios dos traballadores.

Situarse fora da vista do público, en lugar visible.

Art. 43. Dereito á non discriminación.- Os traballadores non poderán ser discriminados en razón da súa afiliación ou ideas políticas ou sindicais, nin pola natureza do contrato.

Os contratos declarados en fraude de Lei pola autoridade xudicial, considerarase celebrados por tempo indefinido.

Art. 44. Inviolabilidade da persoa do traballador.- O traballador terá dereito á súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade.

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

Art.45. Comisión Mixta.- Ambas partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento colectivo do presente Convenio, así mesmo no caso de conflito, expresa o seu sometemento e acatamento ó AGA.

Composición. A Comisión Mixta está integrada paritariamente por representantes dos traballadores e da empresa, quen, de entre eles, elixirán un ou dous Secretarios, así como un único Presidente, sen voto para a Comisión.

Esta Comisión poderá utiliza-los servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Dit os asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

A Comisión Mixta deberá resolver no prazo máximo de quince días.

Procederá a convocar á Comisión Mixta, indistintamente calquera das partes que a integran.

Funcións. Son funcións específicas da Comisión Mixta as seguintes :

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

Art. 46. Conflitos colectivos.- 1. Serán susceptibles de someterse ós procedementos voluntarios de solución de conflitos comprendidos no presente título, aquelas controversias ou disputas laborais que comprendan a unha pluralidade de traballadores, ou nas que a interpretación, obxecto da diverxencia, afecte a intereses suprapersoales ou colectivos.

Ós efectos do presente título terán tamén o carácter de Conflitos Colectivos aqueles que, non obstante promovese un traballador individual, a súa solución sexa extensible ou xeneralizable a un grupo de traballadores.

2. Os procedementos voluntarios para a solución de Conflitos Colectivos son :

- a) Interpretación acordada no seo da Comisión Mixta.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

3. O procedemento de mediación non estará suxeito a ningunha tramitación preestablecida, salvo a designación do mediador e a formalización avenencia que, no seu caso, se alcance.

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

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

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

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

Feita esta proposta, a Comisión Mixta dirixirase ás partes en conflito ofrecéndolles a mediación.

En defecto de tal petición, cando existan razóns fundadas para elo, a Comisión Mixta poderá, por unanimidade, acordar dirixirse ás partes instándoo a que soliciten a solución do conflito a través da mediación.

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

Dito acordo formalizarase por escrito, presentándose copia á autoridade laboral competente ós efectos e no prazo previsto no artigo 90 do Estatuto dos Traballadores.

4. Mediante o procedemento de arbitraje as partes en conflito acordan voluntariamente encomendar a un terceiro e aceptar de antemán a solución que este dite sobre as súas diverxencias.

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

Nome do árbitro ou árbitros designados.

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

Domicilio das partes afectadas.

Data e sinatura das partes.

Faranse chegar copias do compromiso arbitral á Secretaría da Comisión Mixta e, a efectos de constancia e publicidade, á autoridade laboral competente.

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

Unha vez formalizado o compromiso arbitral, as partes absteranse de instar calesquera outros procedementos sobre a cuestión ou cuestións suxeitas a arbitraje.

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

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

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

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

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

A resolución arbitral terá a mesma eficacia do pactado no Convenio Colectivo.

Art. 47. Seguridade e saúde laboral.- A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo requírese o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo e nas empresas que teñan por fin a eliminación ou redución dos riscos no seu orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adapta-lo traballo á persoa e protexe-la súa saúde.

ANEXO I TÁBOA SALARIAL ANO 2007 (en cómputo mensual)			
	Salario base mes x 15	Plus de distancia mes x 12	Salario anual
Grupo 0	1.720,54 €	00 €	25.808,1€
Grupo I	1.720,54 €	00 €	25.808,1 €
Grupo II	982,28 €	102,84 €	15.968,33 €
Grupo III	900,00 €	102,84 €	14.734,13 €
Grupo IV	865,55 €	102,84 €	14.217,38 €

Categorías:	Grupo II: Oficial de 1ª e Oficial de 2ª.
Grupo 0: Encargado xeral.	Grupo III: Oficial de 3ª.
Grupo I: Xefe de Sección.	Grupo IV: Mozo.

08/3974-x