

CONSELLERÍA DE TRABALLO

Resolución do 10 de xuño de 2008, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo de guindastres móbiles autopropulsados de Galicia.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico de guindastres móbiles autopropulsados de Galicia (código de convenio 8200945), que foi subscrito con data 17 de abril de 2008, dunha parte pola organización empresarial *Asociación Gallega de Empresarios de Alquiler de Grúas de Servicios Públicos*, e doutra polas centrais sindicais UGT e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, a Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no correspondente rexistro de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 10 de xuño de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora xeral de Relacións Laborais

**Convenio colectivo de guindastres móbiles
autopropulsados de Galicia****CAPÍTULO I****ÁMBITOS, VIXENCIA E ESTRUCTURA****Artigo 1º.-Ámbito territorial.**

Este convenio colectivo será de aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 2º.-Naturaleza do convenio.

Este convenio, subscrito dunha parte, en representación empresarial, pola *Asociación Gallega de Empresarios de Alquiler de Grúas de Servicio Público* (Aergag) e, doutra, en representación social, polos sindicatos Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Unión Xeral de Traballadores (UGT), formalízase de conformidade co previsto no título III do Estatuto dos traballadores, e constitúe un convenio, adoptado ao abeiro do seu artigo 83.

Dada a eficacia xeral que lle confire o artigo 3.1º b) do Estatuto dos traballadores e a representatividade das súas organizacións asinantes, este convenio obrigará, de conformidade co disposto no artigo 82 do propio Estatuto, a todas as entidades, empresas e

traballadores comprendidos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Este convenio colectivo celébrase ao abeiro do disposto no artigo 83.2º do Estatuto dos traballadores e do convenio estatal de guindastres móbiles autopropulsados.

Artigo 3º.-Ámbito funcional e persoal.

Este convenio será de aplicación aos traballadores que, de xeito total ou parcial, realicen a súa actividade en guindastres móbiles autopropulsados, segundo as definicións establecidas no Real decreto 837/2003, do 27 de xuño, que aproba o novo texto modificado e refundido da Instrución técnica complementaria MIE-AEM-4, do Regulamento de aparellos de elevación e manutención (RCL 1985/2920; ApNDL 589). Considéranse incluídos no ámbito deste convenio colectivo os traballadores que realizan a súa actividade en guindastres autocargantes.

Así mesmo, será de aplicación este convenio a todos os traballadores que realicen funcións propias ou accesorias aos servizos de aluguer de guindastres móbiles autopropulsados e autocargantes de acordo co exposto no parágrafo anterior.

Estarán igualmente afectadas por este convenio aquelas novas actividades afíns ou similares ás incluídas nos parágrafos anteriores deste artigo.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2008 ao 31 de decembro do ano 2009, independentemente da data da súa publicación no boletín oficial correspondente.

Se ben a súa entrada en vigor se producirá ao día seguinte da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, os conceptos salariais e as táboas aplicaranse con carácter retroactivo, desde o 1 de xaneiro de 2008.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio colectivo enténdese prorrogado tacitamente por períodos dun ano se non fose denunciado por ningunha das partes cunha antelación mínima de tres meses ao seu vencemento inicial ou ao de calquera das súas prórrogas, mediante comunicación escrita dirixida á outra parte.

A parte que formule a denuncia deberá acompañar proposta concreta sobre os puntos e contidos que comprenda a revisión solicitada. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, para os efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo ou organismo que o substitúa.

Unha vez denunciado o convenio colectivo, en canto non se chegue a un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia do anterior.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria composta por 8 membros denominados vogais, designados por meta-

de por cada unha das partes empresarial e social, asinantes deste convenio colectivo de guindastres móbiles de Galicia. No acto da súa constitución, a comisión paritaria, en sesión plenaria, elixirá presidente e secretario, un por parte empresarial e outro por parte sindical. Ambos os dous serán rotativos cada ano.

As partes poderán utilizar os servizos de asesores, designándoos libremente e á súa costa, os cales terán voz pero non voto. Así mesmo, a comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, tanta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto; para este efecto concederá un prazo ao proponente, que non poderá exceder os 5 días hábiles.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta ou, de ser o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolver a cuestión suscitada, ou se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame; transcorrido o dito prazo sen producirse resolución nin ditame quedará aberta a vía xurisdiccional competente.

Serán funcións da comisión paritaria as seguintes:

- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio colectivo, así como a interpretación dos seus preceptos e cláusulas. En particular, correspóndelle á comisión paritaria pronunciarse acerca da aplicación do ámbito funcional do convenio colectivo a calquera empresa, de forma previa á presentación de demanda xudicial ou extraxudicial.

- Logo de aceptación expresa pola súa parte, a arbitraje de cantas discrepancias ou conflitos, sempre que teñan carácter colectivo, lle sometan de común acordo quen sexa partes neles.

- Elevación ás organizacións asinantes deste convenio colectivo das propostas que xulgue oportunas tocante a: constitución de comisións e elaboración de relatorios e estudos sobre calquera aspecto das relacións laborais do sector, incluída a normativa básica sobre promoción profesional.

- Estudo sobre aplicación ao sector de aluguer de guindastres móbiles con operador da Lei de prevención de riscos laborais e disposicións de desenvolvemento.

- Estudo sobre enfermidades profesionais e xubilacións.

- Estudo de propostas de modificación de grupos e categorías profesionais.

- Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

As partes obríganse a someter a esta comisión de forma preceptiva e previa a calquera acción xurisdiccional, cantas discrepancias e conflitos colectivos puidesen xurdir en relación coa interpretación e aplicación deste convenio, sempre que sexan da súa competencia, co fin de que mediante a súa interven-

ción se resolva o problema xurdido ou, se iso non fose posible, emita ditame ao respecto. Este trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorresen 20 días desde que se recibise a consulta na comisión e esta non emitise resolución ou ditame ningún.

A validez dos acordos da comisión paritaria require a presenza directa ou por representación da totalidade da representación empresarial e social, e adoptaranse sempre por maioría absoluta da totalidade dos seus compoñentes.

Non obstante o anterior, será necesario acordo unánime dos membros da comisión asistentes á reunión que para o efecto se convoque para que poidan validamente adoptarse acordos en materias non comprendidas na relación precedente.

Os acordos que interpreten os preceptos deste convenio colectivo deberán ser motivados e en forma escrita alcanzando a eficacia deste.

Á parte social da comisión paritaria dotaráselle, logo de concreción e acordo entre ambas as dúas partes, dos medios necesarios (económicos e materiais) para o desempeño da súa función.

Artigo 7º.-*Arbitraje da comisión.*

No caso de que existan discrepancias no seo da comisión paritaria que impidan a adopción de acordos, estas poderán ser sometidas a mediación ou arbitraje do AGA, se así o decide a maioría dos membros que compoñen cada representación; o acordo expresará a cuestión concreta que se somete a mediación ou arbitraje e determinará o prazo en que o árbitro designado polo AGA deberá darlle cumprimento, que se contará a partir da data en que reciban o acordo e, xuntamente con este, os escritos de alegacións de cada unha das partes discrepantes.

Artigo 8º.-*Vinculación á totalidade.*

As condicións pactadas neste convenio colectivo, calquera que sexa a súa natureza ou contido, constitúen un conxunto unitario, orgánico e indivisible e deben ser consideradas globalmente, aceptándose polas partes que o subscriben que as obrigas que reciprocamente contraen teñen unha contraprestación equivalente cos dereitos que adquiren, sen que polo tanto, os pactos que se formalizan poidan ser interpretados ou aplicados de forma illada, e con independencia dos demais.

En consecuencia, se a xurisdición social declarase nulo ou invalidase na súa actual redacción algunha parte del, as partes negociadoras considerarán se é válido por si só o resto do texto aprobado, ou ben se é necesaria unha nova e total ou parcial renegociación deste. Se se dese tal suposto, as partes signatarias deste convenio comprométense a reunirse dentro dos 30 días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente co obxecto de resolver o problema formulado antes de 90 días.

Artigo 9º.-*Condicións máis beneficiosas.*

Respectaranse as condicións salariais máis beneficiosas, que a título individual tivesen acordadas os traballadores ou a título colectivo viñesen establecidas ata o momento nos distintos convenios polos que se rexesen as empresas.

Artigo 10º.-*Adhesión ao Acordo galego de solución extraxudicial de conflitos colectivos de traballo.*

As discrepancias que poidan xurdir na aplicación deste convenio entre as partes someteranse aos procedementos regulados no Acordo galego de solución extraxudicial de conflitos colectivos de traballo (AGA).

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO. PRINCIPIOS XERAIS

Artigo 11º.-*Dirección do traballo.*

A dirección do traballo é facultade e responsabilidade da dirección da empresa, á que corresponde, se é o caso, determinar a persoa ou persoas en que delega o exercicio da dita facultade, que deberá axustarse ao establecido na lei, neste convenio colectivo de guindastres móbiles de Galicia e nas normas e pactos que sexan de aplicación.

No exercicio das súas facultades de organización do traballo correspóndelle á dirección da empresa, con respecto ás competencias que nesta materia teñen atribuídos os órganos de representación dos traballadores na empresa (polo artigo 64 do ET), implantar, determinar, modificar ou suprimir os traballos, adxudicar as tarefas, adoptar novos métodos de execución destas, crear ou amortizar postos de traballo e ordenalos en función das necesidades da empresa en cada momento, determinando a forma de prestación do traballo en todos os seus aspectos.

A responsabilidade civil do traballador é asumida polo empresario baseándose no artigo 1.903 do Código civil. Só se exclúen os danos causados con imprudencia grave ou con dolo.

Artigo 12º.-*Cumprimento do traballo.*

É obriga do traballador cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas.

O traballador deberá executar con interese e dilixencia cantos traballos se lle ordenen dentro do xeral labor do seu grupo e competencias profesionais. Entre tales traballos están incluídas as tarefas complementarias que sexan indispensables para o correcto desempeño do seu labor principal.

Artigo 13º.-*Prohibición de discriminación e boa fe.*

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, orixe, nacionalidade, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas, políticas, afiliación ou non a sindicatos e os seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa. As relacións da

empresa e os seus traballadores deben estar sempre presididas pola recíproca lealdade e boa fe.

Artigo 14º.-*Conciliación da vida laboral e igualdade.*

A dirección das empresas e os representantes dos traballadores velarán, dentro do posible, pola aplicación no sector da Lei de conciliación da vida laboral e familiar.

A dirección das empresas e os representantes dos traballadores velarán pola aplicación no sector das leis sobre a igualdade das mulleres, tanto de ámbito estatal como autonómico.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E NORMAS XERAIS SOBRE PRESTACIÓN DE TRABALLO

Artigo 15º.-*Principios xerais.*

1. A clasificación do persoal que a continuación se consigna é simplemente enunciativa e en ningún caso supón a obriga de que existan postos de traballo de todos os grupos profesionais nin de todas as categorías relacionadas, o que estará en función das necesidades de cada empresa.

2. As comisións negociadoras de convenios colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente calquera modificación, adición ou supresión de grupos ou categorías profesionais, en relación cos establecidos neste capítulo, poderán formularlle á comisión mixta paritaria deste convenio colectivo as propostas que consideren oportunas.

Artigo 16º.-*Mobildade funcional.*

Os traballadores incluídos neste convenio en xeral pola natureza do seu traballo terán a consideración de traballadores móbiles co obxecto de configurar a súa xornada de traballo.

Artigo 17º.-*Grupos profesionais.*

No momento da entrada en vigor deste convenio, o persoal que preste os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio colectivo de guindastres móbiles de Galicia incluírase nalgún dos seguintes grupos profesionais, atendendo ás funcións que desenvolve e á categoría profesional que desempeña. As correspondencias entre a antiga categoría profesional e a futura de aplicación, serán remitidas por cada unha das empresas ou pola asociación patronal con carácter territorial, cando corresponda, á comisión paritaria e partes asinantes deste convenio, para os efectos documentais e de cara a facilitar o asesoramento polos asinantes aos seus representados ante calquera dúbida ou discrepancia.

Os diferentes grupos que se establecen son os seguintes:

Grupo I: persoal técnico e de administración.

Estarán incluídos neste grupo profesional os que exerzan funcións de carácter técnico e/ou de organización; igualmente estarán incluídos neste grupo

profesional os que desenvolvan funcións de carácter administrativo, burocráticas e/ou de contabilidade, incluídos os traballos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servizos e facturación.

Grupo II: persoal de produción e servizos auxiliares.

Aquel persoal que se encargue do movemento e manipulación de equipamentos ou máquinas nas instalacións da empresa ou fóra delas, incluído o mantemento de vehículos, así como os que se dediquen a actividades auxiliares da principal da empresa.

Os diferentes grupos que se establecen son os seguintes:

Artigo 18º.-Definición de categorías profesionais.

1. Persoal técnico e de administración.

Este conxunto está integrado polas categorías profesionais que a continuación se relacionan, cuxas funcións e labores son os que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

a) Titulado de grao superior. É o que desempeña labores para cuxo exercicio se exige ou require o título de doutor, licenciado ou enxeñeiro, en calquera dependencia ou servizo da empresa.

b) Titulado de grao medio. É o que desempeña labores para cuxo exercicio se exige ou require o título académico de grao medio, en calquera dependencia ou servizo da empresa.

c) Xefe de administración. É o que con propia iniciativa coordina os servizos de administración dunha empresa e o persoal adscrito a el.

d) Oficial administrativo. É o empregado que, baixo a súa propia responsabilidade, realiza coa máxima perfección burocrática traballos que requiren plena iniciativa, entre eles as xestións administrativas de carácter comercial, tanto na empresa coma en visitas a clientes e organismos.

e) Auxiliar administrativo. É o empregado que, con coñecementos de carácter burocrático, baixo as ordes dos seus superiores, executa traballos que non revistan especial complexidade.

f) Comercial. Empregado encargado de promover ante terceiros a contratación dos servizos da empresa para a que traballa asumindo tamén todas as tarefas auxiliares que deriven desta actividade.

g) Telefonista. É o empregado encargado do manexo da central telefónica ou calquera outro sistema de comunicación da empresa principalmente, e poderán asignárselle ademais labores de natureza administrativa e/ou de control e de recepción.

2. Persoal de produción.

a) Conductor operador de guindastre móbil autopropulsado. É o empregado que, estando en posesión do permiso de conducir da clase C como mínimo e do

carné de operador de guindastre móbil (A ou B), se contrata coa obriga de conducir calquera vehículo da empresa para o que teña capacitación, a teor das necesidades desta, sendo o responsable do vehículo. Correspóndelle realizar os labores necesarios para a manipulación e traballo co guindastre móbil autopropulsado, así como o correcto funcionamento, conservación e acondicionamento do vehículo. Deberalle comunicar por escrito e de forma inmediata, ao responsable do taller, ou persoa que para o efecto a empresa sinale, calquera anomalía que detecte no vehículo, do que recibirá copia.

Dentro de cada categoría en función de maquinaria que manexe para os efectos do cálculo de retribucións salariais, distínguese:

Conductor operador de guindastre móbil autopropulsado provisto de carné A:

-Ata 50 t.

-De 51 t a 130 t.

Conductor operador de guindastre móbil provisto de carné B:

-De 131 t a 500 t.

-De máis de 500 t.

b) Conductor operador de guindastre articulado: é o empregado que, estando en posesión do carné de conducir da clase C, e do de guindastre articulado, cando este sexa requirido pola lexislación vixente, está obrigado a deixar constancia, cando proceda, da documentación do vehículo e a do transporte realizado. Correspóndelle realizar os labores necesarios para o correcto funcionamento, conservación e acondicionamento do vehículo, así como os que resulten precisos para a protección e manipulación da mercadoría. Deberá comunicarlle por escrito (e recibirá copia deste) de inmediato ao responsable do taller, ou persoa que para o efecto a empresa sinale, calquera anomalía que detecte no vehículo.

c) Conductor. É o empregado que estando en posesión do permiso de conducir correspondente, se contrata coa obriga de conducir calquera vehículo da empresa, con remolque ou sen el, a teor das necesidades desta, axudando, se se lle indica, ás súas reparacións, é o responsable do vehículo e da carga durante o servizo, está obrigado a deixar constancia, cando proceda, da documentación do vehículo e a do transporte realizado e a dirixir e colaborar na carga da mercadoría. Correspóndelle realizar os labores necesarios para o correcto funcionamento, conservación e acondicionamento do vehículo, así como os que resulten precisos para a protección e manipulación da mercadoría. Deberá comunicarlle de inmediato ao responsable do taller, ou persoa que para o efecto a empresa sinale, calquera anomalía que detecte no vehículo.

d) Axudante. É o operario cuxa tarefa, para realizar tanto en vehículos como en instalacións fixas, require fundamentalmente a achega de esforzo físico

e atención, sen que exixa destacada práctica ou coñecemento previo, debendo efectuar os labores que lle sexan encomendados polo xefe de taller ou xefe de servizo para calquera actividade da empresa, colaborando, se é requirido para iso na montaxe, desmontaxe do guindastre, colocación de sinais, labores de traslado de documentación, etc.

e) Xefe de taller. É o que con propia iniciativa coordina todos ou algúns dos servizos do taller dunha empresa e o persoal adscrito a el.

f) Mecánico oficial de 1ª. Persoal encargado do servizo de diagnose, reparación e mantemento dos vehículos e máquinas e identificación dos repostos necesarios para o exercicio de actividade; así como do cumprimento de cantos trámites deriven da súa actividade de conformidade co disposto na lexislación vixente e que dispón do título de responsable técnico do taller.

g) Mecánico oficial de 2ª. Persoal encargado do servizo de diagnose, reparación e mantemento dos vehículos e máquinas e identificación dos repostos necesarios para o exercicio de actividade; así como do cumprimento de cantos trámites deriven da súa actividade de conformidade co disposto na lexislación vixente.

h) Axudante de taller. É o operario cuxa tarefa, para realizar tanto en vehículos coma en instalacións fixas, require fundamentalmente a achega de esforzo físico e atención, sen que exixa destacada práctica ou coñecemento previo, debendo efectuar os labores que lle sexan encomendados polo xefe de taller.

i) Persoal de mantemento e limpeza. Encárgase da limpeza e pequeno mantemento das oficinas, instalacións e dependencias anexas das empresas.

j) Ordenanza. É o que vixía as distintas dependencias da empresa, seguindo as instrucións que para o efecto reciba; exerce tamén funcións de información e de orientación dos visitantes e de entrega, recollida e distribución de documentos e correspondencia e outras tarefas similares, incluído o cobramento a domicilio de facturas, e é responsable de efectuar as correspondentes liquidacións en perfecta orde e no tempo oportuno.

CAPÍTULO IV

CONTRATO. TIPOS E DURACIÓN

Artigo 19ª.-*Forma do contrato.*

A contratación de traballadores axustarase ás normas legais xerais existentes sobre colocación e ocupación, vixentes en cada momento, e ás específicas que figuran a continuación, comprometéndose as empresas á utilización dos diversos modelos de contratación laboral previstos na lei e neste convenio, de acordo coa finalidade de cada un dos contratos.

As empresas veñen obrigadas a facer entrega do contrato de traballo (copia correspondente ao traballador) aos traballadores de novo ingreso no prazo de

cinco días tras a tramitación deste na oficina pública de colocación. Os contratos estenderanse de acordo cos modelos oficiais establecidos pola lexislación vixente.

Os contratos de traballo, de calquera modalidade, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, se existir, quedando con un exemplar cada unha das partes asinantes, de conformidade coa lexislación vixente.

O empresario entregarlle á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, así como os acordos do contrato multiobra ou contrato fixo de obra, coa excepción dos contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato a excepción do número do documento nacional de identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei orgánica 1/1982, do 5 de maio, puidese afectar a intimidade persoal.

A copia básica entregarállela o empresario, en prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, os cales a asinarán para os efectos de acreditar que se produciu a entrega.

Posteriormente a dita copia básica enviarase á oficina de emprego.

Artigo 20ª.-*Fomento do emprego.*

É desexo das organizacións asinantes que poida fomentarse o emprego estable no sector. Con tal finalidade promoverán as accións precisas para que se dean as circunstancias legais e socioeconómicas que o fagan posible.

Artigo 21ª.-*Tipos de contratos.*

Co fin de facilitar o mantemento do actual nivel de postos de traballo no sector e, se fose posible, o seu aumento, o ingreso dos traballadores nas empresas poderá realizarse ao abeiro da modalidade de contratación que sexa aplicable e mellor satisfaga as necesidades e o interese das empresas.

a) Contrato de traballo fixo de obra.

É o contrato que ten por obxecto a realización dunha obra determinada. A duración do contrato e o cesamento do traballador axustaranse a algún destes supostos:

1. Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración e rematará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra. Este contrato indemnizarase no momento da súa extinción na contía legalmente prevista.

2. Non obstante o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa, e en distintos centros de traballo ou obras, sempre que exista acordo expreso para iso e se concreten suficientemente as obras a que o traballador será destinado, durante un período máximo de dous anos consecutivos, salvo que os traballos da súa especialidade na última obra se prolonguen máis alá do dito termo sen perder esa condición e xerar os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Para tal efecto subscribirán o correspondente documento segundo o modelo anexo a este convenio.

3. O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este número de acordo coa diminución real do volume de obra realizada. Este cesamento deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de quince días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre a súa base de cotización. Todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

4. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario e allea á súa vontade, tras dar conta a empresa á representación dos traballadores do centro ou no seu defecto á comisión paritaria; operarán a terminación de obra e cesamento previstos no número 1, coa excepción do aviso previo. A representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, a comisión paritaria, disporán, de ser o caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación, contado desde a notificación. O empresario contrae tamén a obriga de ofrecerlle de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva. Este suposto non será de aplicación en casos de paralización por conflito laboral propio.

5. A contratación temporal baixo esta modalidade contractual non poderá superar o 20 por cento do persoal da empresa. A indemnización no momento da finalización do contrato fixo de obra será a equivalente a vinte días de salario por ano traballado. Estas porcentaxes poderán ser modificadas no ámbito inferior.

b) Contrato de duración determinada do artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores.

O contrato de duración determinada previsto no número 1.b) do artigo 15 do Estatuto dos traballadores poderá concertarse para cubrir postos en centros de traballo que non teñan a consideración de obra. Nese suposto, a duración máxima do contrato pode-

rá ser de 12 meses dentro dun período de 18 meses, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica á súa celebración. En tales supostos, considérase que se produce a causa que xustifica a celebración do citado contrato, nos casos previstos no Estatuto dos traballadores, cando se incrementa o volume de traballo, ou se considere necesario aumentar o número de persoas que realizan un determinado traballo ou presten un servizo.

No caso de que se concerten por un período inferior a 12 meses, poderán ser prorrogados mediante acordo das partes por unha soa vez, sen que a duración do contrato poida exceder o dito límite máximo. O período de 18 meses computarase a partir da data da causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización.

c) Contrato para a formación.

O contrato para a formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o axeitado desempeño dun oficio cualificado no sector.

O contrato para a formación poderase celebrar con traballadores que cumprisen os 16 anos e sexan menores de 21 anos que non teñan titulación requirida para formalizar contrato en prácticas no oficio ou posto obxecto de formación ou aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado da mesma especialidade e cun número de horas teóricas equivalentes ou superior ás previstas para a formación.

Expresamente prevese, cos límites antes sinalados, que poderán ser obxecto dun contrato para a formación os traballadores que sexan contratados pola empresa e carezan do carné de operador de guindastre móbil autopropulsado, e reciban da empresa a formación necesaria para a superación do exame exixido pola ITC MIE-AEM 4. O contrato de formación finalizará no momento en que se supere o dito exame e se obteña a autorización ou carné, independentemente da súa conversión automática noutro tipo de contrato para a categoría de operador de guindastre móbil autopropulsado.

O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, incluíndose os labores de limpeza e mantemento de utensilios e ferramentas empregados no labor conxunto, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder os dous anos.

Cando se realice por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes da súa terminación por acordo entre as partes, unha ou máis veces, por períodos non inferiores a seis meses, sen que o tempo acumulado, incluído o das prórrogas, poida exceder o referido prazo máximo.

Para a impartición do ensino teórico, adoptarase como modalidade preferente a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para abranguer unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensino.

O empresario, no contrato de traballo, vén obrigado a designar a persoa que actuará como titor do traballador en formación, que deberá ser aquela que polo seu oficio ou posto cualificado desenvolva a súa actividade auxiliada por este, poderá asumir as titorías o propio empresario, sempre que desenvolva a súa actividade profesional na mesma obra que o traballador en formación.

Os convenios colectivos de ámbito inferior a este, incluídos os de empresa, poderán determinar o número máximo de contratos que se realizarán baixo esta modalidade formativa, así como os postos de traballo en función do tamaño do cadro de persoal.

A retribución mínima garantida dos contratados para a formación será a do 65% o primeiro ano e 80% o segundo.

A dita retribución enténdese referida a unha xornada do 100% de traballo efectivo, e calcúlase sobre o salario fixo no convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente traballo.

Se concluído o contrato, o contratado para a formación non continuase na empresa, entregaráselle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto de formación e do aproveitamento que, ao seu xuízo, obtivo na súa formación práctica.

O empresario que subscriba cun traballador un contrato para a formación, poderá subscribir con este unha cláusula de permanencia.

d) Contrato en prácticas.

De acordo coas competencias atribuídas pola lexislación vixente (artigo 11.1º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores, e Real decreto 488/1998, do 27 de marzo, que o desenvolve), as partes asinantes deste convenio acordan, en relación coa regulación do contrato en prácticas, o seguinte:

1. O contrato en prácticas só poderá concertarse con traballadores que estivesen en posesión de titulación de grao superior ou de grao medio.

2. Duración do contrato: atendendo ás características da actividade da empresa e das prácticas que van realizar os traballadores, a duración do contrato en prácticas non poderá ser inferior a seis meses nin superior a dous anos.

3. A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 80% do salario para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente traballo.

Artigo 22º.-*Período de proba.*

Poderá concertarse un período de proba, que deberá ser sempre por escrito, e cuxa duración máxima será de seis meses para técnicos e titulados e de tres meses para o resto de persoal da empresa.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, coma se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

Transcorrido o período de proba sen que se produciase a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados para os efectos de antigüidade.

Artigo 23º.-*Baixa voluntaria.*

O traballador que desexe causar baixa na empresa comunicarllo á empresa de forma escrita e cunha antelación mínima de quince días á data do cesamento. A empresa aboará a liquidación correspondente o mesmo día do cesamento.

A inobservancia deste período de aviso previo dará dereito á empresa a detraer da correspondente liquidación do traballador unha indemnización equivalente ao salario dos días deixados de avisar previamente.

Artigo 24º.-*Aviso previo.*

Á terminación do contrato de traballo, sempre que este exceda o ano de duración, a empresa está obrigada a notificarlle o cesamento ao traballador por escrito e con quince días de antelación á data de finalización ou extinción do contrato.

A ausencia do aviso previo dará dereito ao traballador a reclamar unha indemnización igual ao salario equivalente dos días deixados de avisar previamente.

O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicarlles aos traballadores a denuncia ou, de ser o caso, o aviso previo da súa extinción, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades que debe.

Artigo 25º.-*Promoción profesional.*

A promoción, dentro de cada grupo profesional e niveis, realizaraa a dirección da empresa, consultada previamente a representación legal dos traballadores nela, tomando como referencias fundamentais o coñecemento dos labores básicos do posto de traballo que se vai cubrir, a experiencia nas funcións asignadas ao dito posto ou similares, os anos de prestación de servizos á empresa, a idoneidade para o posto e as facultades organizativas da empresa. O comité de empresa ou delegados de persoal poderán

designar un dos seus membros para que participe no proceso selectivo. O feito de que se produza unha baixa non suporá a existencia automática de vacante, que só se creará cando así o determine a dirección das empresas en virtude das súas facultades de organización do traballo e en función das súas necesidades reais.

CAPÍTULO V

XORNADA, DESCANSOS E VACACIÓNS

Artigo 26º.-*Xornada de traballo.*

A xornada ordinaria máxima será de 39 horas e media semanais de traballo efectivo ou o seu equivalente en cómputo anual.

Con carácter xeral, a xornada ordinaria non pode exceder as 9 horas diarias de traballo efectivo, respectando en todo caso os descansos diario e semanal previstos legalmente.

Nos convenios de ámbito inferior respectaranse as condicións de xornada máis beneficiosas que as deste convenio, que existan en virtude do convenio, pacto empresarial, contratos individuais ou por mera concesión das empresas.

Todos os traballadores beneficiaranse de 20 minutos diarios para o tempo do bocado sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas.

Artigo 27º.-*Cómputo e tipos de xornada de traballo.*

No cómputo dos tempos de traballo realizados polo traballador deberá distinguirse entre: tempo de traballo efectivo, tempo de presenza e horas extraordinarias.

Consideraranse horas de presenza aquelas durante as que o traballador se atope á disposición do empresario, sen prestar traballo efectivo, por razóns de espera, expectativas, avarías, comidas ou outras similares. Nos ámbitos inferiores acordarase o número de horas de presenza máximo, que non poderá exceder as 20 horas semanais de media no período de referencia dun mes; estas horas aboaranse na mesma contía das horas extraordinarias de traballo.

As citadas horas non computarán para o límite da duración máxima da xornada ordinaria nin para o límite das horas extraordinarias.

Garántense 8 horas de xornada diaria, as que excedan destas serán horas de presenza ou extraordinarias, estas últimas terán sempre carácter voluntario e a suma de ambas as dúas non excederá o límite para respectar o descanso diario e semanal, sen prexuízo da distribución irregular da xornada que poida pactarse nos ámbitos inferiores.

Considéranse horas de forza maior as de reparación de sinistros, aínda fóra da xornada ordinaria, para o desenvolvemento de actividades de prevención e reparación de sinistros e danos urxentes e extraordinarios. Este tipo de horas, pola urxencia da

causa que as demanda, teñen a consideración de obrigatorias e retribuiranse ao prezo da hora extraordinaria.

Finalmente, considérase hora extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración da xornada máxima prevista nos convenios colectivos e dos cálculos alí previstos. O desenvolvemento destas horas ten carácter voluntario.

Para os meros efectos da retribución das horas extraordinarias, estas liquidaranse mensualmente segundo o prezo establecido, sen prexuízo da liquidación anual que corresponda.

A fórmula para o cálculo da xornada en cómputo anual componse dos seguintes conceptos: 365 días menos días de vacacións; festivos; sábados e domingos, e días de libre disposición onde os houber.

Para efectos do cálculo das horas realizadas mensualmente e a súa desagregación, o traballador encherá un documento-detalle do total e tipo de horas realizadas durante o mes que se liquida, cuxa copia lle entregará á empresa co fin de confeccionar a nómina correspondente. Iso con independencia da elaboración do parte diario de traballo. Estes deberán conter, cando menos, os datos previstos nos modelos que se unen a este acordo no anexo II (Parte mensual) e anexo III (Parte diario).

Artigo 28º.-*Horario de traballo e puntualidade.*

O horario de traballo será o fixado en cada contrato de traballo. O tempo de traballo compútase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se atope no seu posto de traballo.

O persoal deberá estar no seu posto de traballo habitual coa roupa de traballo posta ao comezo exacto da xornada, e excepcionalmente o traballador realizará as horas necesarias para rematar a tarefa encomendada ao inicio da actividade se non fose posible a súa continuación na seguinte xornada de traballo; sen prexuízo dos descansos legalmente previstos e cun máximo de dúas horas.

Artigo 29º.-*Horas extraordinarias.*

Terán a consideración de horas extraordinarias as horas de traballo efectivo que excedan a xornada sinalada neste convenio colectivo.

Mediante acordo entre traballador e empresa, optarase por compensar a realización das horas extraordinarias por tempos equivalentes de descanso, que sempre se acumularán por xornadas completas, ou ben por retribuílas na contía que libremente establezan as partes e que como mínimo será igual ao valor da hora ordinaria ou ao valor fixado para estes efectos por negociación colectiva.

O ofrecemento de horas extraordinarias compétele á empresa e á súa aceptación, con carácter xeral ou para cada caso concreto, será voluntaria para os traballadores. O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 80 ao ano.

Artigo 30º.-*Vacacións.*

As vacacións anuais terán unha duración non inferior a trinta días naturais, ou parte proporcional se o tempo de servizo é inferior ao ano.

En caso de extinción do contrato de traballo efectuarase a liquidación que proceda.

O período ou períodos do seu gozo e a súa regulación fixaranse nos convenios de ámbito inferior. Os traballadores deberán coñecer o seu período vacacional polo menos con dous meses de antelación ao seu gozo.

As vacacións non poderán comezar en día de descanso semanal, festivo, nin en véspera de festivo.

Artigo 31º.-*Permisos e licenzas.*

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días polo nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarse o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.
- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- f) Polo tempo necesario para a revisión do carné de conducir e psicotécnico.
- g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- h) Calquera outra legal ou convencionalmente establecida.
- i) Terá a mesma consideración que o matrimonio a parella de feito estable, así como os casos de adopción e acollemento legalmente acreditados, con relación aos permisos aquí descritos.

Artigo 32º.-*Excedencia forzosa.*

A excedencia forzosa concederase por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ao traballo, e dará lugar ao dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ao cesamento

no cargo público ou sindical, e perderase este dereito se se fai transcorrido este prazo.

Acórdase que a antigüidade se computará para todos os efectos legais e expresamente para os supostos indemnizatorios por cesamento ou causas análogas.

Artigo 33º.-*Excedencia voluntaria.*

1. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 2 anos nin superior a 5. Nos supostos en que o traballador estea suxeito a un contrato de duración temporal, a duración máxima da excedencia voluntaria en ningún caso poderá superar a duración do contrato. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador, de ser o caso, se transcorreron 4 anos desde o final da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, en que de mutuo acordo se poderá reducir o dito prazo.

2. O traballador excedente conserva tan só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa, e sempre que o soliciten con, polo menos, un mes de antelación ao termo da excedencia.

Disposicións comúns para as excedencias:

Nas excedencias en que concorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a súa duración non se verá alterada pola situación de excedencia do traballador, e no caso de chegar ao seu termo deste durante o transcurso desta, extinguirase o dito contrato logo da súa denuncia con aviso previo no prazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

O incumprimento do prazo de aviso previo por parte do empresario, suporá, exclusivamente, a obriga de compensar economicamente o traballador no importe dos días de falta de aviso previo, no momento da súa liquidación.

Durante o período de excedencia, o traballador, en ningún caso, poderá prestar servizos que supoñan unha concorrencia desleal en relación á empresa. Se así o fixese, perdería automaticamente o seu dereito ao reingreso.

Artigo 34º.-*Xubilación parcial.*

Páctase a obrigatoriedade por parte da empresa de aceptar a xubilación parcial anticipada na porcentaxe máxima, con simultánea contratación doutro traballador con contrato de revezamento, todo iso de conformidade co disposto na lexislación vixente:

1. O traballador comunicoulle á empresa a dita solicitude cun aviso previo mínimo de 90 días de antelación á data en que pretenda a xubilación parcial.
2. As peticións de xubilación parcial atenderanse, en primeiro lugar, por rigorosa orde de entrada, en

segundo termo, pola maior idade do solicitante; e en última instancia, por antigüidade na empresa; todo iso sempre no caso de non existir suficientes traballadores cualificados para relevar a todos os solicitantes no momento de producirse o feito.

Exercida polo traballador a súa opción á xubilación parcial, nas condicións antes indicadas, a porcentaxe das xornadas de traballo que se mantén como contrato a tempo parcial considerarase para todos os efectos como de permiso retribuído por maior de 60 anos, desde o momento en que se formalice a xubilación parcial.

No caso de que se produza un cambio substancial na regulación legal desta modalidade de xubilación parcial, reunirse a comisión paritaria do convenio para acordar o que proceda.

Artigo 35.-*Calendario laboral.*

De conformidade co disposto no artigo 34.6º do Estatuto dos traballadores, a empresa elaborará anualmente o calendario laboral; deberá expoñerse un exemplar nun lugar visible; nel fixarase horario de traballo, descanso semanal, días festivos e outros días inhábiles, de ser caso.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIÓN

Artigo 36º.-*Retribucións salariais.*

Terán a consideración de salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos seus servizos laborais, xa retribúan o traballo efectivo, os tempos de presenza ou os períodos de descanso computables como de traballo. Os salarios que percibirá o persoal afectado por este convenio serán os recollidos nas táboas que se acompañan como anexo I.

Artigo 37º.-*Revisións salariais.*

Todos os conceptos salariais e as contías previstas neste convenio serán de aplicación para este ano 2008. Para o ano 2009 actualizaranse en función da variación do índice de prezos de consumo (IPC) real do exercicio 2008 incrementado en 0,25 puntos.

Artigo 38º.-*Retribucións non salariais.*

Non terán a consideración de salario as cantidades que se aboan aos traballadores polos conceptos seguintes:

As indemnizacións ou suplidos por gastos que deban ser realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral.

As indemnizacións ou compensacións correspondentes a traslados, desprazamentos, suspensións ou despedimentos.

As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social.

Calquera outra cantidade que se aboe ao traballador por conceptos compensatorios similares aos anteriormente relacionados.

Artigo 39º.-*Estrutura salarial.*

Na estrutura salarial distinganse o soldo ou salario base, os complementos salariais e as asignacións voluntarias adicionais.

Artigo 40º.-*Mobilidade funcional salarial.*

Co fin de evitar situacións de *dumping* social ou calquera outra que poida alterar as regras da libre competencia, no caso de que o traballador fose destinado a prestar servizos fóra da comunidade autónoma para a que foi contratado, as empresas retribuirán os traballadores en función do salario vixente na comunidade en que presten servizos, sempre que este fose máis alto ao do lugar de contratación.

Esta mobilidade funcional salarial operará cando a prestación de servizos fóra da comunidade autónoma supere os dez días de traballo efectivo.

Non se aplicará a mobilidade funcional salarial en períodos de prestación de servizos inferiores a dez días de traballo completo.

Artigo 41º.-*Salario base.*

O soldo ou salario base consistirá nunha retribución fixa cuantificada en convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, que o traballador terá dereito a percibir cando efectúe a súa prestación laboral e durante os tempos de descanso computables como de traballo.

Artigo 42º.-*Tipos de complementos.*

Con carácter xeral, as empresas poderán aboar nas súas nóminas varios complementos coa mesma denominación, sempre e cando retribúan circunstancias distintas.

1. Complemento persoal, por este retribúenselle ao traballador aquelas características propias do traballador, que evidencian unha especial formación e/ou coñecemento; igualmente, retribuiranse baixo este concepto as cantidades que se veñan percibindo en concepto de antigüidade, complemento de vinculación, ou similares.

2. De calidade ou cantidade de traballo, establécense para retribuír unha mellor calidade ou unha maior cantidade de traballo realizado, e comprende os seguintes:

2.1. Incentivo festivos.

Enténdense como festivos todos os sábados e domingos do ano, ademais das festas oficiais establecidas no calendario laboral publicado en cada un dos boletíns oficiais correspondentes.

As partes asinantes deste convenio recoñecen que, debido a problemas organizativos provocados por terceiros, licenzas, permisos administrativos, para das técnicas ou similares, que só son concedidos en festivos, hai traballos que é necesario realizar nos

mencionados festivos. Os ditos traballos efectuaranse, en todo caso, respectando os descansos legais.

2.2. Incentivo mobilidade funcional salarial.

Por este concepto retribuiráselle ao traballador, de producirse, a diferenza salarial existente entre a comunidade ordinaria de prestación de servizos e aquela a que puidese ser destinado.

2.3. Complemento presencial.

Retribuiranse baixo este concepto as horas de presenza realizadas polo traballador durante o mes e oportunamente totalizadas no parte de traballo.

2.4. Complemento horas extraordinarias.

Baixo esta epígrafe retribuirase a prestación de servizos que exceda a xornada pactada neste convenio, cun tope máximo de 80 horas ao ano.

A retribución por este concepto calcularase sobre o salario base e o complemento de posto de traballo, a hora ordinaria así resultante verase incrementada como segue:

-Horas extraordinarias realizadas en días laborables: incrementaranse nun 25%.

-Horas extraordinarias realizadas o sábado: incrementaranse nun 50%.

-Horas extraordinarias realizadas os domingos e festivos: incrementaranse nun 75%.

3. De posto de traballo. Considéranse como tales os derivados das especiais características do posto de traballo desempeñado ou da forma de realizar a actividade profesional, que comporten conceptualización máis elevada que a do traballo corrente.

Atópanse dentro deste punto os seguintes:

3.1. Complemento de nocturnidade: retribuiranse baixo este concepto todas aquelas horas de prestación de servizos que transcorran entre as 22.00 e as 6.00 horas. O complemento salarial de nocturnidade -para o caso de que tal circunstancia non fose tida en conta ao fixar o soldo ou salario base-aboarase por cada hora ou fracción de hora traballada entre as vinte e dúas e as seis da mañá.

A retribución do traballo nocturno realizarase como segue:

-Horas nocturnidade realizadas en días laborables: retribuiranse igual ca unha hora ordinaria incrementada nun 25% da hora de salario base.

-Horas nocturnidade realizadas en sábados: retribuiranse igual á hora extraordinaria de sábado incrementada nun 25% da hora do salario base.

-Horas nocturnidade realizadas en domingos e festivos: retribuiranse igual á hora extraordinaria de domingo ou festivo incrementada nun 25% da hora do salario base.

4. Pagas extraordinarias:

O traballador terá dereito a percibir tres gratificacións extraordinarias ao ano, que se retribuirán nos meses de marzo, xullo e decembro. A contía destas pagas será igual a unha mensualidade de salario base da súa correspondente categoría.

5. Antigüidade:

Todos os traballadores fixos en activo no momento da entrada en vigor deste convenio manterán e consolidarán os importes que polo complemento persoal de antigüidade teñan, e non xerarán a partir da dita data cantidade ningunha por este concepto.

Os contratos que se realicen ou se convertan en indefinidos a partir da entrada en vigor deste convenio non darán dereito á percepción por antigüidade

Artigo 43º.-Complementos extrasalariais.

Serán percepcións económicas non salariais:

a) As prestacións e melloras voluntarias da Seguridade Social e os seus complementos.

A empresa aboará durante o período de incapacidade temporal a diferenza existente entre a prestación correspondente á Seguridade Social e o 100% da base reguladora do traballador, nas seguintes condicións:

1. No suposto de accidente de traballo, desde o primeiro día da baixa no traballo.

2. Cando a enfermidade requira intervención cirúrxica ou ingreso en centro sanitario, desde o primeiro día do ingreso do traballador no centro sanitario que corresponda.

Este complemento só se poderá percibir por un período de seis meses no prazo dun ano.

En todos os demais casos, a empresa aboará durante o período de incapacidade temporal a diferenza existente entre a prestación correspondente á Seguridade Social e o 75% da base reguladora do traballador durante todo o período en que este se atope na situación de incapacidade temporal.

En caso de enfermidade ou accidente fóra do Estado español nun país en que non haxa convenio entre a Seguridade Social de ambos os dous países, as empresas terán que sufragar os gastos que o traballador poida ocasionar coa dita enfermidade ou accidente, mesmo a súa repatriación.

b) O traballador comprendido no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito ás indemnizacións, polas continxencias que se indican; para tal efecto as empresas están obrigadas a subscribir a correspondente póliza de seguro, cuxa cobertura alcanzará a todos os riscos indemnizables, que son:

Morte por accidente de traballo, accidente non laboral, enfermidade profesional e enfermidade común: 30.000 €.

Grande invalidez e incapacidade permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral, accidente non laboral, enfermidade profesional e enfermidade común: 40.000 €.

Incapacidade permanente total como consecuencia de accidente laboral, accidente non laboral, enfermidade profesional e enfermidade común: 35.000 €.

Incapacidade permanente parcial como consecuencia de accidente laboral, enfermidade profesional: 30.000 €.

Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, no suposto de morte a indemnización farase efectiva ao viúvo, viúva ou parella de feito inscrita no rexistro público ou, no seu defecto, aos herdeiros do causante. O pagamento da prima corresponderalle á empresa.

As indemnizacións previstas na táboa anterior serán consideradas á conta de calquera outra cantidade que puidese ser recoñecida como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de condenas penais exixidas ou impostas ao empresario, que deberán deducirse destas en todo caso, tendo en conta a natureza civil que teñen e ambas as dúas partes lles recoñecen. Tampouco as ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición da recarga de prestacións por falta de medidas de seguranza e saúde no traballo.

No suposto de que a empresa non tivese aseguradas as continxencias sinaladas neste artigo e se producen os feitos concretos, responderá directamente a empresa.

c) As indemnizacións ou suplidos por gastos que debesen ser realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se abonen en concepto de axudas de custo, gastos de viaxe ou locomoción, complemento extrasalariais.

Artigo 44º.-*Pagamento do salario.*

1. Todas as percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos dez primeiros días naturais do mes seguinte ao do seu devengo.

2. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos á conta deles, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidade bancaria ou financeira.

3. No caso de que a empresa opte pola modalidade de pagamento mediante cheque bancario, farase figurar neste que é cheque nómina, e cando se pague por transferencia reflectirase na nómina bancaria: nómina domiciliada.

4. O traballador deberalle facilitar á empresa, ao tempo do seu ingreso ou incorporación a ela, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable ao respecto, así como

a comunicación de datos a que o obriga a Lei do IRPF.

Artigo 45º.-*Retribucións en especie.*

Son retribucións tales como manutención e aloxamento, seguros ou outras, cuxo importe non poderá exceder en ningún caso o 30% do soldo ou salario base.

Artigo 46º.-*Retribucións voluntarias.*

As empresas poderanlles asignar aos seus traballadores cantidades en metálico ou en especie de forma voluntaria, libre e diferenciada, a criterio estimativo, sen requirir aceptación nin contraprestación, sempre que esta retribución voluntaria, cotizable para todos os efectos na Seguridade Social, sexa totalmente independente dos demais conceptos retributivos que ao traballador lle corresponda percibir por disposición legal, por este convenio colectivo de guindastres móbiles de Galicia, ou por pacto individual. A súa concesión ou modificación non poderá supoñer discriminación polas causas especificadas no artigo 4.2º c) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 47º.-*Complemento de desprazamento e axudas de custo.*

1) Complemento de desprazamento.

1. Cando por necesidades da empresa un traballador se teña que desprazar desde o centro de traballo, normal ou habitual, e fóra do seu domicilio habitual a outros lugares distintos, a empresa proverá o medio de transporte axeitado; en caso de que non se traslade en vehículo da empresa, terá dereito a que se lle aboe o importe do billete en autobús ou tren en segunda clase, con dereito a liteira, se a viaxe fose nocturna.

2. Se empresa e traballador conviñesen en utilizar o vehículo deste, aquela deberá dar obrigatoriamente, por escrito, a autorización pertinente, aboándolle a empresa a contía fiscalmente prevista por quilómetro percorrido.

2) Axudas de custo.

A axuda de custo é un concepto extrasalarial, de natureza indemnizatoria ou compensatoria, e de carácter irregular, que ten como finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador, ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento fóra da localidade onde se sitúe o seu centro de traballo e fóra do seu domicilio habitual.

Para estes efectos disporán dun tempo para comer dunha hora, de doce a dezaseis horas, e dunha hora para cear, de vinte a vinte e catro horas.

A empresa terá a facultade de asumir o pagamento do aloxamento e comida do traballador ou pagar a axuda de custo prevista neste acordo.

O traballador percibirá:

-Axuda de custo completa, cando saia do centro de traballo antes das doce horas e regrese despois das cero horas.

-Parte da axuda de custo correspondente á comida de mediodía os traballadores que saian do centro de traballo antes das doce horas e regresen despois das dezaseis horas.

-Parte de axuda de custo correspondente á cea, os traballadores que saian do centro de traballo antes das vinte horas e regresen despois das vinte e catro horas.

-Os gastos de pernoita percibiranse cando o servizo realizado obrigue a pernoitar e almorzar en localidade distinta á da súa residencia ou centro de traballo.

CAPÍTULO VII

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

Artigo 48º.-*Traslados.*

Co fin de contribuír a mellorar a súa situación, a través dunha máis axeitada organización dos seus recursos, a empresa poderá acordar o traslado dos seus traballadores que exixa cambio de residencia, nas condicións e cos requisitos legalmente exixidos. Estas necesidades serán atendidas, en primeiro lugar, con quen, reunindo as condicións de idoneidade, acepte voluntariamente o seu traslado; a falta destes, terán preferencia para ser afectados pola mobilidade en último lugar, por esta orde, os representantes dos traballadores no seo da empresa, as traballadoras embarazadas ou con fillos menores dun ano e os que teñan cargas familiares.

Nos supostos recollidos no parágrafo anterior, a empresa deberá aboar os gastos de viaxe do interesado e das persoas que con el convivan e transportarlle o seu mobiliario e enxoval ou, á elección daquela, aboarlle os gastos que tal transporte orixine, e ademais pagarlle, como mínimo, en concepto de compensación de calquera outro posible gasto, o importe de dúas mensualidades do soldo ou salario base que corresponda.

Se o traslado é por petición do traballador non terá este dereito a compensación ningunha, e se é de común acordo entre ambas as dúas partes, a compensación, se é o caso, será a que as partes conveñan.

Se se dá a necesidade de mobilidade de traballadores para prestar servizos en obras fóra da residencia habitual do traballador, facilitarase que preste ese servizo, con carácter preferente, aquel traballador que voluntariamente acepte a súa realización.

Artigo 49º.-*Desprazamentos.*

Se o cambio de residencia do traballador, a causa das necesidades do servizo, é temporal, denomínase desprazamento. Tanto os desprazamentos como calquera outra saída da localidade da súa residencia e

da de prestación habitual do servizo darán dereito ao traballador a que se lle aboe o importe da viaxe, se non o fai en vehículos da empresa, e, así mesmo, en compensación dos gastos que tal desprazamento lle ocasione, ao cobramento da axuda de custo.

Terá dereito a percibir axuda de custo o persoal que por causa do servizo se vexa obrigado a xantar, cear ou pernoitar e almorzar fóra da localidade do seu domicilio e da de prestación habitual do seu servizo.

Nos supostos en que o desprazamento exixa pernoitar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, a empresa propondrá o desprazamento aos traballadores que estime idóneos para realizar o traballo e no suposto que por este procedemento non cubrise os postos que debe prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as preferencias previstas, para os representantes legais dos traballadores.

A empresa cando necesite realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen o traballador a pernoitar fóra do seu domicilio, deberá avisar previamente os afectados con polo menos 10 días de antelación. En calquera caso, os avisos previos deberán realizarse por escrito.

Aboarase o importe do billete nos casos de usar medios públicos de transporte e en caso de usar coche propio aboarase a cantidade prevista fiscalmente por quilómetro percorrido.

Esta indemnización é un concepto extrasalarial de carácter irregular compensatorio dos gastos ocasionados polo desprazamento.

Quedarán exoneradas da obriga de pagar a parte correspondente á pernoita se lles facilitasen aos traballadores aloxamento; tampouco terán obriga de pagar cantidade ningunha en concepto de axuda de custo por almorzo, xantar e/ou cea se a manutención do traballador desprazado non supuxese custo para el por realizarse a cargo da empresa.

No caso dun desprazamento temporal que exceda os tres meses e co máximo dun ano, o traballador terá dereito a regresar ao seu domicilio de orixe unha fin de semana ao mes. Tanto o custo das viaxes como o tempo investido nelas -no que coincida coa súa xornada de traballo- serán por conta da empresa.

CAPÍTULO VIII

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 50º.-*Concepto de infraccións ou faltas.*

Son infraccións ou faltas as accións ou omisións dos traballadores cometidas con ocasión do seu traballo, en conexión con el ou derivadas del, que supoñan incumprimento dos seus deberes laborais, é dicir, das obrigas de todo tipo que ao traballador lle veñen impostas polo ordenamento xurídico por este convenio colectivo de guindastres móbiles de Gali-

cia e demais normas e pactos, individuais ou colectivos; clasifícanse en leves, graves e moi graves.

Artigo 51º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Dunha a tres faltas inxustificadas de puntualidade no traballo, tanto á hora de entrada como á de saída, cometidas no período dun mes e por un tempo total inferior a 20 minutos.

2. Non notificar a ausencia xustificada (data e hora de ausencia e causa) por calquera medio con carácter previo a esta, sempre que as circunstancias concorrentes o permitisen.

3. Pequenos descoidos na conservación e/ou mantemento dos equipamentos e material de traballo que produzan deterioracións leves neles.

4. A falta de respecto e consideración de carácter leve ao persoal da empresa, incluíndo entre estas as faltas de aseo e limpeza persoal.

5. A non utilización do vestiario e equipamento que fose facilitado pola empresa con instrucións de utilización. Esta conduta poderá ser considerada grave ou moi grave atendendo á reincidencia e perigo creado para o traballador ou os seus compañeiros de traballo.

6. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

7. Non comunicarlle á empresa o cambio de residencia ou domicilio, sempre que isto poida ocasionar algún conflito ou prexuízo a terceiros ou á empresa.

8. Non comunicar coa puntualidade necesaria os cambios de datos experimentados na familia que poidan afectar as cuestións de orde social ou que teñan efectos tributarios.

Artigo 52º.-Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total superior a vinte minutos.

2. Faltar dous días ao traballo durante un mes sen causa xustificada. Abondará unha soa cando tivese que relevar un compañeiro ou cando como consecuencia desta se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. O entorpecemento, omisión maliciosa e falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

4. Entregarse a xogos durante a xornada de traballo de xeito reiterado e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

5. A suplantación doutro traballador alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

6. A falta de comunicación á empresa dos danos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso non derivase un prexuízo grave para a empresa. Tamén terán a cualificación de falta grave os descoidos na conservación e/ou mantemento dos equipamentos e materiais de traballo que produzan deterioracións graves neles.

7. O emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estiver autorizado, ou para usos alleos aos do traballo encomendados, mesmo fóra da xornada laboral.

8. O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produzan grave prexuízo para a empresa.

9. A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

10. O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, aínda por breve tempo, sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou as cousas, ou cando non afectase a relación comercial co cliente para o que se presta servizos.

11. A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que deles non derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

12. Non entregarlle á empresa nos prazos establecidos no convenio os discos, diagrama ou a impresión do tacógrafo por parte dos condutores obrigados a cubrilos, naqueles vehículos que a normativa así o exixa.

13. Non velar polo bo funcionamento e a correcta utilización do tacógrafo, naqueles vehículos que a normativa así o exixa.

14. Non cubrir debidamente os partes de traballo ou discos diagrama do tacógrafo por parte dos condutores obrigados a iso.

15. A desatención e a falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

16. A reincidencia na comisión dunha falta leve, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre.

Artigo 53º.-Faltas moi graves.

Son faltas moi graves:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo por tempo superior a dez ocasións en seis meses ou vinte nun ano.

2. A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos nun mes ou cinco alternos nun período de seis meses ou 10 días alternos durante un ano.

3. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

4. Indisciplina ou desobediencia no traballo.

5. A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada.

6. A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente.

7. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza prexuízo para a empresa.

8. A embriaguez ou toxicomanía mesmo cando non sexa habitual.

9. A realización de actividades que impliquen competencia desleal para a empresa.

10. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

11. A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.

12. O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.

13. O acoso sexual.

14. A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguranza e hixiene, así como o incumprimento das medidas de prevención de riscos laborais e de seguranza no desenvolvemento da súa actividade profesional.

15. A transgresión da boa fe contractual.

16. O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada mesmo por breve período de tempo, se como consecuencia deste se ocasiona un prexuízo considerable á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, ou se puxese en perigo a seguranza ou fose causa de accidente.

17. A imprudencia ou negligencia en acto de servizo se implicase risco de accidente ou perigo de avaría para a maquinaria, vehículo ou instalacións.

18. A perda por sanción do carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de substancias estupefacientes, ou conduta temeraria, sen prexuízo do disposto no artigo 58º deste convenio.

19. Transportar nos vehículos da empresa persoal alieo a ela, salvo que medie autorización escrita daquela.

20. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballen na empresa ou aos familiares que conviven con eles.

21. A desatención e falta de corrección no trato co público ou con traballadores doutras empresas con

que se concorra nos centros de traballo, cando prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

22. Os descoidos na conservación e mantemento dos equipamentos e material da empresa que produzan deterioracións moi graves neles, así como a non comunicación á empresa dos danos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso derivase un prexuízo moi grave para a empresa.

23. A falta, deterioración ou manipulación de discos diagrama ou da impresión do tacógrafo ou dos partes diarios de traballo.

24. A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación en que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador incorrese en dúas ou máis faltas graves, mesmo de distinta natureza durante o período dun ano.

Artigo 54º.-*Excepcións ás ausencias ao traballo.*

Non se considerará inxustificada a ausencia ao traballo por privación de liberdade do traballador, se este fose posteriormente absolvido dos cargos que deseen lugar á súa detención.

Artigo 55º.-*Sancións.*

1. As sancións que poderán impoñerse pola comisión de faltas disciplinarias serán as seguintes:

Por faltas leves: amoestación verbal ou por escrito; suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

Por faltas graves: amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo de tres a quince días; postergación para o ascenso ata tres anos.

Por faltas moi graves: amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo de dezaseis a corenta e cinco días, inhabilitación definitiva para o ascenso; despedimento.

Artigo 56º.-*Multas das normas de tráfico, circulación e seguridade viaria.*

As sancións que se impoñan por infraccións cometidas con ocasión do exercicio da actividade da empresa, serán satisfeitas por esta ou polo traballador segundo a súa imputabilidade.

Artigo 57º.-*Retirada do permiso de conducir.*

No suposto de que a retirada do carné de conducir lle impida ao traballador desenvolver as funcións principais da súa categoría profesional, a empresa poderá optar por recolocar o traballador noutro posto de traballo retribuíndoo conforme a categoría profesional efectivamente desenvolvida ou ben proceder á rescisión do contrato de traballo por ineptitude sobrevida.

Dadas as peculiaridades desta materia, non deberá respectar a empresa o prazo de 30 días de aviso previo para proceder á rescisión. Neste último suposto, recoñécese o dereito do traballador a regresar na empresa unha vez recuperado o carné de

conducir con todos os seus dereitos adquiridos. O reingreso do traballador condiciónase á devolución da indemnización recibida.

Os exposto anteriormente, non resultará de aplicación, nos supostos de retirada do carné durante a xornada laboral por causa de alcoholismo ou calquera outra adicción, ou imprudencia temeraria; neste caso a empresa poderá exercer as facultades disciplinarias que lle recoñece este convenio.

No ámbito inferior as partes deste convenio poderán negociar un seguro de coberturas ante a retirada do permiso de conducir.

Artigo 58º.-*Prescripción.*

As faltas dos traballadores prescriben:

-Aos dez días as leves.

-Aos vinte días as graves.

-Aos sesenta días as moi graves.

Todos eles contados a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da comisión da falta e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

CAPÍTULO IX ACORDOS SINDICAIS

Artigo 59º.-*Afiliación sindical.*

Os traballadores que desexen que a súa afiliación a un sindicato lle conste ao seu empresario, para os efectos do disposto no último parágrafo do número 1º do artigo 55 do Estatuto dos traballadores, deberán notificarllo por escrito, tendo aquel obriga de avisar da recepción da comunicación.

Artigo 60º.-*Cota sindical.*

Será descontada en nómina a todos aqueles traballadores que expresamente o soliciten, sendo remitidas as ditas cantidades segundo determinación das centrais sindicais afectadas.

Artigo 61º.-*Dereitos sindicais.*

Os traballadores poderán reunirse en asemblea fóra das horas de traballo e nos locais da empresa, por petición dos representantes dos traballadores ou centrais sindicais máis representativas do sector, logo de autorización daquela, que deberá concedelo, cando se avise co tempo suficiente e non exista impedimento grave.

As empresas permitirán en toda a súa amplitude as tarefas de afiliación, propaganda e información sindicais, con tal de que estas non alteren o proceso de traballo en circunstancias normais. Manteranse os dereitos sindicais vixentes no momento da sinatura do convenio.

Nos comités de empresa e delegados de persoal, sempre que se elabore unha norma de acumulación de crédito horario, da cal se lle entregará copia á empresa, este poderá ser acumulado sen tope, mesmo anualmente, sempre que se avise previamente á dirección cunha antelación mínima dun mes para

que non prexudique a actividade normal da empresa.

A acumulación de crédito horario poderá acordarse a nivel estatal ou autonómico, entre os sindicatos asinantes e a parte empresarial, a través das súas organizacións a nivel estatal ou autonómico.

Artigo 62º.-*Seccións sindicais.*

No referido a este precepto deberá remitirse ao sinalado pola Lei orgánica de liberdade sindical.

CAPÍTULO X SAÚDE LABORAL

As empresas comprometeranse en materia de saúde laboral a cumprir o establecido na Lei de prevención de riscos laborais

Artigo 63º.-*Seguranza e saúde laboral.*

Os traballadores afectados por este convenio teñen dereito a que a prestación dos seus servizos nos diversos centros de traballo e establecementos das empresas do sector se adapte ás medidas e normas que, con carácter obrigatorio, establece a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e os diversos regulamentos que a desenvolven.

Como consideración de carácter xeral sobre saúde e prevención de riscos laborais estipúlase que:

1. As empresas realizarán a prevención dos riscos laborais mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguranza e saúde dos traballadores.

2. En todo caso, as formulacións, actuacións e medidas que, conxuntamente, empresas e traballadores poñan en execución, sen condicionar a actividade, irán dirixidas á promoción da mellora das condicións de traballo para elevar o nivel de protección da saúde e seguranza dos traballadores.

3. Os traballadores terán dereito a participar, nos termos previstos no capítulo V da Lei de prevención de riscos laborais, no deseño, na adopción e no cumprimento das medidas preventivas.

4. Durante a vixencia deste convenio, as empresas levarán a cabo unha avaliación inicial dos riscos para a seguranza e a saúde dos traballadores, que se realizará, con carácter xeral, tendo en conta a natureza da actividade. Igualmente, cando proceda, efectuarase unha avaliación dos equipamentos de traballo e do acondicionamento dos lugares de traballo.

5. Se os resultados da avaliación o fixesen necesario, as empresas realizarán aquelas actividades de prevención, incluídas as relacionadas cos métodos de traballo e de produción, que garantan un maior nivel de protección da seguranza e a saúde dos traballadores, de forma que se elimine ou reduza o risco detectado.

6. Toda modificación das instalacións, equipamentos de traballo e, en xeral, das condicións de traballo, comportará necesariamente unha actualización da avaliación dos riscos para a seguranza e a saúde dos traballadores, así como a súa posta en coñece-

mento aos traballadores afectados e/ou aos seus representantes legais.

7. As empresas garantiranlles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo. A revisión deberá levala a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada. Préstaselles especial atención aos recoñecementos específicos da muller, en caso de maternidade. Os resultados da revisión médica serán comunicados aos traballadores afectados.

8. Cando quedase acreditado que as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, a empresa propiciará, se resultase posible, un cambio de posto de traballo que elimine esa situación, durante o tempo que dure a situación de embarazo. Se non resultase posible, a traballadora poderá acollerse á situación de incapacidade temporal se así o certifica o médico que no réxime da Seguridade Social asista facultativamente a traballadora.

9. Para a avaliación dos postos de traballo expostos a riscos especiais, teranse en conta os métodos ou criterios recollidos nas guías do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo.

10. Os traballadores afectados por este convenio teñen dereito a ser informados e formados sobre os riscos específicos que afecten o seu posto de traballo ou función e das medidas de protección e prevención aplicables aos ditos riscos.

11. Nas empresas ou centros de traballo que contén con seis ou máis traballadores, a participación destes canalizarase a través dos seus representantes e da representación especializada que regula a Lei de prevención de riscos laborais.

12. As empresas que contén con representantes dos traballadores adoptarán as medidas adecuadas para que reciban todas as informacións necesarias en relación cos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores no traballo, as medidas e actividades de protección e prevención aplicables aos ditos riscos e sobre as medidas de emerxencia a que se refire o artigo 20 da Lei 31/1995.

Artigo 64º.-*Vixilancia da saúde.*

As empresas xestionarán coa entidade colaboradora un calendario regular de revisións médicas anuais de conformidade co establecido na lexislación vixente.

Os traballadores que sexan declarados con incapacidade permanente parcial ou lesións permanentes, serán recolocados en función das súas discapacidades, manténdolles a retribución do posto de traballo que pasen a desempeñar.

CAPÍTULO XI MELLORAS SOCIAIS

Artigo 65º.-*Melloras sociais.*

As partes asinantes deste convenio poderán promover nos ámbitos inferiores a adopción de acordos sobre

melloras voluntarias da prestación de xubilación en calquera das modalidades legalmente previstas e de forma alternativa aos actuais seguros de accidentes.

Artigo 66º.-*Dignidade dos traballadores.*

A dirección das empresas e os representantes dos traballadores velarán polo máximo respecto á dignidade debida ao traballador/a, coidando moi especialmente que non se produzan situacións de acoso sexual ou vexacións de calquera tipo, que serán sancionadas conforme o previsto no capítulo VII, en función de gravidade de feito.

CAPÍTULO XII FORMACIÓN

Artigo 67º.-*Principios xerais.*

Desde a entrada en vigor do Real decreto 837/2003, exíxese a posesión do carné de operador de guindastre móbil autopropulsado, para prestar servizos na citada categoría profesional.

Este carné expídeo, tras a superación do oportuno exame (teórico e práctico), a consellería ou departamento de Industria correspondente.

Este novo permiso exige a realización dos oportunos cursos de formación que poderá recibir o traballador na propia empresa, ou en calquera dos centros de formación autorizados e homologados para tal fin.

A obrigatoriedade na asistencia á formación esténdese a cantas charlas, cursos ou prácticas sexan sufragadas pola empresa dentro da xornada laboral e teñan unha relación directa coa capacitación profesional do traballador, ou coa prevención e formación en materia de riscos laborais.

Artigo 68º.-*Permanencia.*

Ao abeiro do disposto no artigo 21.4º do Estatuto dos traballadores, os empresarios que sufragasen o custo da obtención polo traballador do carné de operador de guindastre móbil autopropulsado, poderán acordar con este a permanencia na empresa durante un prazo máximo de dous anos.

Se o traballador abandona de xeito voluntario o traballo antes do termo pactado, o empresario terá dereito a unha indemnización equivalente ao custo da formación recibida.

O prezo/hora de formación tanto teórica como práctica será fixada no ámbito autonómico.

Entrada en vigor: este convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2008.

ANEXO Táboa salarial 2008

* Persoal de produción:

-Salario base:

Condutor de guindastre móbil provisto de carné A:
Ata 50 t: 1.161 €/mes.

De 51 t a 130 t: 1.212 €/mes.

Condutor de guindastre móbil provisto de carné B:
De 131 t a 500 t: 1.341 €/mes.

ANEXO III

Parte diario de trabajo

Traballador:

Guindastre n°:

Data:

Servizio:

Hora de saída:	
Hora de chegada a obra:	
Hora de saída de obra:	
Hora de chegada a base:	

Comida:	
Cea:	
Alojamento:	

Asdo, treballador:

Resolución do 30 de xuño de 2008, da Dirección Xeral de Promoción do Emprego, pola que se dispón a publicación, no Diario Oficial de Galicia, dos acordos sobre a taxa sectorial de estabilidade acadados ao abeiro da Orde do 28 de abril de 2008 pola que se establece o procedemento e os requisitos necesarios para acadar os acordos sobre a taxa de estabilidade en sectores de actividade.

A Orde do 28 de abril de 2008 (DOG nº 85, do 5 de maio) pola que se establece o procedemento e os requisitos para acadar os acordos sobre a taxa de estabilidade en sectores de actividade, establece no artigo 2º os sectores produtivos que poderán ser obxecto de acordo sobre a taxa sectorial de estabilidade, para os efectos de determinar as taxas de estabilidade inicial e mínima destes sectores para poder acceder aos incentivos establecidos na orde da Consellería de Traballo que regule o programa de incentivos aos plans empresariais de estabilidade no emprego, dispoñendo no artigo 6º que os citados acordos serán obxecto de publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Consonte o anterior, a Dirección Xeral de Promoción do Emprego.

ACORDA:

Primeiro.-Publicar a taxa de estabilidade inicial do sector e a taxa de estabilidade mínima que deberán acadar as empresas do sector coas contratacións que se realicen no período outubro 2007 a setembro 2008, establecidas nos acordos recollidos nas actas: acta da reunión das partes asinantes do convenio colectivo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, celebrada o 18 de xuño de 2008, acta 1/2008, do 25 de xuño de 2008, para o sector de comercio metal de Lugo, acta 1/2008, do 25 de xuño de 2008, para o sector de comercio de alimentación de Lugo, acta 1/2008, do 25 de xuño de 2008, para o sector de siderometal de Lugo, acta 1/2008, do 27 de xuño de 2008, para o sector de panadarías e pastalarías de Pontevedra, acta 1/2008, do 26 de xuño de 2008, para o sector de construción, acta 1/2008, do 26 de xuño de 2008, para o sector agroa-

limentario, que constan en poder do Consello Galego de Relacións Laborais e que son as seguintes:

Actividade	Ámbito Territorial	T.E. inicial		T.E. mínima	
Metal	Pontevedra	50%		52%	
Comercio metal	Lugo	30%		35%	
Comercio de alimentación	Lugo	35%		40%	
Siderometal	Lugo	30%		35%	
Panaderías e pastalarías	Pontevedra	Empresas creadas a partir 1-1-2008	45%	Empresas creadas a partir 1-1-2008	55%
		35%		45%	
Construcción	Galicia	63,5%		67%	
Sector agroalimentario	Galicia	60%		68%	

Santiago de Compostela, 30 de xuño de 2008.

Álvaro Ansias Bacelar

Director xeral de Promoción do Emprego

Visto e piace

Ricardo Jacinto Varela Sánchez

Conselleiro de Traballo

UNIVERSIDADE DE VIGO

Resolución do 23 de xuño de 2008 pola que se delega no vicexerente de planificación e xestión económica a asistencia ás mesas de contratación.

O artigo 164 dos estatutos da Universidade de Vigo recolle a composición mínima das mesas de contratación e sinala o xerente como integrante desta.

O volume de actividade administrativa desenvolva pola xerente e razóns de eficacia e axilidade na xestión fan aconsellable trasladar o exercicio desta competencia en favor de quen asume de xeito máis directo a xestión da materia cuxo obxecto se delega.

Polo antedito, de conformidade co disposto no artigo 13 da Lai 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común acorda ditar a seguinte resolución:

1. Delegar no vixexerente de planificación e xestión económica a asistencia ás mesas de contratación.
2. Non pode ser obxecto de delegación a competencia que se delega nesta resolución e en todo momento a xerente pode avocar para si aquela.
3. Esta resolución terá efectos a partir do día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Vigo, 23 de xuño de 2008.

Ana Fernández Pulpeiro
Xerente