

PREÁMBULO

O PRESENTE CONVENIO COLECTIVO XORDE DUN COMPROMISO DA DIRECCIÓN DE RETEGAL E DOS SEUS TRABALLADORES E TRABALLADORAS PARA O FUTURO DAS REDES E SERVICIOS DE COMUNICACIÓN, O SEU CARÁCTER DE EMPRESA PÚBLICA, A SITUACIÓN ACTUAL DO SECTOR EN GALICIA, A SITUACIÓN ECONÓMICA DE RETEGAL E O COMPROMISO DE MANTEMENTO DOS POSTOS DE TRABALLO NA EMPRESA CONDICIONARON ÁS DÚAS PARTES PARA ASUMI-LA RESPONSABILIDADE DOS ACORDOS ADOPTADOS.

LIMIAI CONVENIO

CAPÍTULO I:	Disposicións xerais
CAPÍTULO II:	Prelación normativa. Absorción e compensación. Vinculación coa totalidade.
CAPÍTULO III:	Comisión Paritaria.
CAPÍTULO IV:	Cualificación e clasificación do Persoal.
CAPÍTULO V:	Organización do traballo.
CAPÍTULO VI:	Cadro do Persoal. Provisión das vacantes. Contratación. Período de Proba. Promoción profesional. Extinción do contrato.
CAPÍTULO VII:	Xornada. Horario. Horas extraordinarias. Descanso semanal. Festas. Vacacións.
CAPÍTULO VIII:	Licencias Retribuídas. Licencias non retribuídas.
CAPÍTULO IX:	Mobilidade funcional e xeográfica.
CAPÍTULO X:	Retribucións.
CAPÍTULO XI:	Acción Social.
CAPÍTULO XII:	Formación Profesional.
CAPÍTULO XIII:	Réxime Disciplinario.
CAPÍTULO XIV:	Seguridade laboral.
CAPÍTULO XV:	Dereitos colectivos e da representación dos traballadores e traballadoras.



Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1. Ámbito

- 1.1. Este convenio colectivo é do ámbito da Sociedade Retegal, S.A. e regulará as relacións laborais de traballo entre dita sociedade e seus empregados e empregadas, agás nos casos seguintes:
- 1.1.1.- Persoal que teña asinado contrato laborais de réxime especial.
- 1.1.2.- Persoal contratado no réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.
- 1.1.3.- Directivos e xefes de área ou departamento

Artigo 2. Vixencia

- 2.1. Este convenio considérase vixente dende o día un do mes seguinte á sinatura do convenio, rematando ó 31 de decembro de 2006.

Artigo 3. Duración

- 3.1. O convenio terá unha duración de sete anos.

Artículo 4. Prorrogação

- 4.1. O convenio quedará prorrogado automaticamente por sucesivos períodos dunha anualidade no caso de non ser denunciado por ningunha das partes. De non ser denunciado por algunha das partes, quedará prorrogado o sistema de incrementos salariais estipulado neste convenio.

Artigo 5º. Das condicións de traballo en casos especiais

- 5.1. A dirección informará previamente ós representantes legais dos traballadores das condicións de traballo en eventos especiais previsibles e solicitará o seu informe, tal como está establecido no artigo correspondente do Estatuto dos Traballadores, de se produciren modificacións substanciais das condicións de traballo, podendo a empresa face-la organización pertinente para o bo desenvolvemento de ditos eventos.

Artigo 6º. Denuncia

- 6.1. As partes poderán denunciar este convenio para a súa rescisión ou revisión. A denuncia farase por escrito, no que unha parte se dirixirá á outra parte e mais á autoridade laboral cunha antelación mínima de 30 días respecto do vencemento inicial ou de calquera das prorrogacións.

Capítulo II

Prelación normativa. Absorción e compensación. Vinculación coa totalidade

Artigo 7º. Prelación normativa

- 7.1. As normas deste convenio aplicaranse con carácter prioritario e preferente respecto de calquera outra disposición ou norma legal.
- 7.2. No non previsto, serán de aplicación o Estatuto dos Traballadores e mailas outras disposicións legais de carácter xeral que regulen as relacións de traballo.

Artigo 8º. Absorción e compensación

- 8.1. As normas deste convenio substituirán os pactos e outras disposicións que ata o de agora regulaban as relacións de traballo entre as partes, que quedarán extinguidas e sen efecto e absorbidas e compensadas polas deste convenio.
- 8.2. Tódalas modificacións legais de dereito necesario que melloren as condicións de traballo ou as retribucións establecidas neste convenio aplicaranse dun xeito inmediato en beneficio dos traballadores e traballadoras.

Artigo 9º. Vinculación coa totalidade

- 9.1. A negociación e o pacto deste convenio fixéronse coa vontade de que sexa a fonte prioritaria de regulamento das relacións entre as partes; daquela, o seu carácter obrigatorio e normativo deberase considerar no seu conxunto como un todo orgánico e indivisible, mesmo naquelas partes da convención en que os contratantes estableceron condicións diferentes ou especializadas con respecto ás xerais da lei.
- 9.2. No suposto de que algunha das condicións pactadas fose nula, ineficaz ou non válida, segundo resolución da autoridade laboral ou por sentenza xudicial, no exercicio da legalidade establecida no artigo 90.5 do Estatuto dos Traballadores, as partes, mediante a comisión paritaria, dispoñerán dun prazo de 30 días para adoptar as medidas que procedan para o obxecto de emenda-las anomalías.

Capítulo III

Comisión paritaria

Artigo 10. Comisión paritaria

10.1. *Composición*

10.1.1. A comisión paritaria compoñerana 6 membros; 3 representantes da empresa e outros 3 dos traballadores e traballadoras. Haberá un número igual de suplentes por cada parte. Estes membros serán nomeados por cada unha das respectivas partes, e procurarase que as persoas designadas formen parte da comisión negociadora do presente convenio colectivo.

10.2. *Funcións da comisión paritaria*

10.2.1. Serán funcións da comisión paritaria todas aquelas actividades que tendan a mellora-la eficacia práctica do convenio e mailas establecidas no texto, ademais das que se especifican nos parágrafos seguintes:

10.2.2. Interpreta-lo convenio, co fin de resolve-las consultas que ás partes lles formulen os delegados de persoal, a dirección ou calquera traballador ou traballadora.

10.2.3. Vixia-la aplicación do convenio.

10.2.4. Mediar nos conflitos individuais ou colectivos entre as partes, cando o pida calquera dos interesados ou interesadas no conflito.

10.2.5. Arbitrar nos conflitos individuais ou colectivos cando as partes interesadas se sometan previamente por escrito. O resultado da arbitrase será vinculante para ámbalas partes.

10.3. *Procedemento de actuación*

10.3.1. A comisión paritaria reunirse cando se lle formule calquera dos problemas do ámbito das funcións que lle son propias. A solicitude deberá presentarse por escrito á Dirección, a cal lle remitirá copia á parte social da comisión paritaria.

10.3.2. Desde o momento en que se lle formule calquera problema, a comisión terá que se reunir no prazo máximo de 10 días e decidir nun prazo máximo de 10 días máis.

10.3.3. Os acordos da comisión paritaria tomaranse por unanimidade e, para seren válidos, a comisión terá que estar composta por un mínimo de 4 membros, sempre con carácter paritario.

10.3.4. De tódalas actuacións da comisión paritaria farase acta que asinarán os compoñentes.

10.3.5. En caso de non haber acordo nomearase un mediador a través do AGA.

Capítulo IV

Cualificación e clasificación do persoal

Artigo 11. Cualificación do persoal

- 11.1. Tódolos traballadores e traballadoras de RETEGAL, S.A. serán adscritos a un Grupo profesional que virá determinado polas funcións máis representativas que desenvolvan.

Artigo 12. Clasificación do persoal

Defínense dous grupos profesionais en función da natureza das actividades que se realizan en RETEGAL, S.A.

Cada grupo profesional define un conxunto de categorías cuxas funcións están relacionadas pola similitude de contidos, de tal xeito que agrupa funcións ou especialidades afíns e non permite que estas sexan alleas entre si.

As categorías agrupadas nun mesmo Grupo Profesional non teñen porque te-lo mesmo nivel profesional, xa que este ven dado pola aplicación dos factores de valoración.

- 12.1. A clasificación do persoal é a que figura como apéndice un (1) neste convenio colectivo.

Os traballadores e traballadoras estarán clasificados/as dentro dos seguintes Grupos, de acordo coa natureza das funcións que desenvolvan no desempeño da súa categoría actual, a saber:

Grupo Técnico.- Quedarán incluídos neste grupo os empregados/as que desempeñen actividades directamente relacionadas co soporte xeral dos contidos propios do negocio, e estean dirixidas á transmisión e soporte tecnolóxico dos emisións de radio, televisión, telefonía ou calquera sistema de transmisión de voz e datos, ou actividade de carácter tecnolóxico.

Grupo Xeral.- Quedarán incluídos neste grupo os empregados/as que desempeñen actividades de apoio non tecnolóxico, xa sexa de carácter administrativo, económico, xurídico, loxístico, financeiro, organizativo ou calquera outro relativo á xestión xeral da empresa.

Capítulo V

Organización do traballo

Artigo 13. Organización Xeral

- 13.1. A organización xeral de traballadores Retegal, S.A. é competencia dos seus órganos rectores.
- 13.2. Son materia de organización xeral, entre outros, os plans, previsións, orzamentos, programas e obxectivos de tódalas áreas de Retegal, S.A.; a determinación de tódalas estruturas que en cada momento mellor se acomoden ás finalidades establecidas; a descrición e a asignación das atribucións e das responsabilidades de cada unidade orgánica; o nomeamento das xefaturas e maila implantación de métodos de control para avalia-la xestión realizada.
- 13.3. De todo o anterior daráselle información á representación legal dos traballadores e traballadoras con antelación á súa posta en práctica.

Artigo 14. Organización do traballo

- 14.1. Na organización do traballo, sendo competencia da dirección, serán escoitados os representantes legais dos traballadores, de acordo co *Estatuto do Traballadores*.

Capítulo VI

Cadro de persoal. Provisión de vacantes. Contratación. Período de proba. Promoción profesional. Extinción do contrato

Artigo 15. Cadro de persoal fixo

- 15.1. O cadro de persoal fixo da empresa está composto polos empregados e empregadas vinculados por relación laboral común, de carácter indefinido. A aprobación do cadro de persoal correspóndelle ó consello de administración de Retegal, S.A.
- 15.2. A dirección acordará, oídos os representantes legais dos traballadores e traballadoras, a provisión ou a amortización das vacantes que se poidan producir no cadro de persoal, de acordo co aprobado polo Consello de Administración de Retegal, S.A.

Artigo 16. Provisión de vacantes do cadro de persoal

Cando a dirección da empresa proceda á incorporación do cadro de persoal fixo, de persoal incluído no ámbito deste convenio, farase consonte ós procedementos que se establecen neste capítulo, respectando a seguinte orde de preferencia para poder acceder:

- 16.1.- Os traballadores fixos excedentes en expectativa de destino da mesma categoría.
- 16.2.- Os traballadores fixos da mesma categoría por traslado segundo o artigo 37.

- 16.2 Os empregados do cadro de persoal fixo por razón de promoción interna, cunha antigüidade mínima de 12 meses.
- 16.3. Estes procedementos respectarán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade da convocatoria.

Artigo 17. Provisión das vacantes por incorporación de novos empregados e empregadas de carácter fixo

- 17.1. A provisión destas vacantes farase mediante concurso-oposición público, axustándose á normativa vixente e ás seguintes disposicións:

-Posuír nacionalidade española ou dun país comunitario.

-Ter unha idade mínima de 18 anos ou cumpridos dentro do prazo sinalado na convocatoria.

-Non ser separado, como resultado de expediente disciplinario, ou despedido de ningún corpo das administracións ou empresas públicas.

-Non padecer enfermidade ou impedimento físico que imposibilite a realización dos contidos propios do posto de traballo ó que se concorra.

-Posuí-la titulación específica e cumpra-los demais requisitos que para o desempeño de cada categoría e profesión estipule a Dirección de RETEGAL.

Artigo 18. Procedemento para o concurso-oposición público

- 18.1. Composición do tribunal

- 18.1.1. O tribunal estará composto por:

-Catro persoas designadas pola Dirección de Retegal, S.A, das cales unha fará as funcións de Presidente, sendo unha delas un profesional da especialidade correspondente, alleo á empresa. Alomenos unha destas persoas deberá ser do cadro de dirección da empresa

-Dous traballadores, escollidos polos representantes legais dos traballadores, con titulación igual ou superior á vacante a cubrir.

- 18.1.2. No suposto de que a vacante ou vacantes para prover sexan dunha categoría profesional para a que se esixa título universitario, o profesional alleo á empresa terá que posuír ese título superior.

- 18.3. Funcións do tribunal

- 18.3.1. Garanti-lo segredo das probas.

- 18.3.2. Establece-la natureza das probas.

- 18.3.3. Avalia-las probas e outorgarlles cualificacións ós aspirantes, segundo as normas que o propio tribunal aprobe.
- 18.3.4. Resolve-los problemas de administración e da realización do concurso-oposición.
- 18.3.5. Formalizar mediante actas todo o proceso de concurso-oposición e o resultado final.
- 18.3.6. As decisións do tribunal tomaranse por maioría simple.
- 18.4. A convocatoria
- 18.4.1 A convocatoria rexerase polo estipulado na mesma, pola dirección de Retegal, sempre con respecto ós principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.
- 18.4.2 O concurso-oposición público anunciarase mediante a publicación da convocatoria nun diario de difusión xeral, e cunha antelación de un mes como mínimo, así coma no DOG.
- 18.4.3 A Dirección informará por escrito ó outro día de tomar o acordo, e como mínimo tres días antes da publicación, ós delegados de persoal da convocatoria de cobertura de vacantes.
- 18.4.4. A convocatoria do concurso-oposición terá que conter, polo menos. as seguintes informacións:
- Número de vacantes para cubrir.
 - Categoría á que pertencen e características do posto de traballo.
 - Condicións que terán que reuni-los aspirantes.
 - Temario das probas.
 - Un prazo mínimo de 15 días para a admisión de solicitudes

Artigo 19 Promoción interna

A provisión destas vacantes farase mediante concurso restrinxido entre os empregados e empregadas fixos do cadro do persoal en activo que teñan un mínimo de doce meses de antigüidade.

- 19.1.1. Entenderase por promoción interna o cambio de categoría profesional dentro do cadro de persoal da empresa mediante a superación das correspondentes probas.
- 19.2. Composición do tribunal
- 19.2.1. O tribunal estará composto por:

-Catro persoas designadas pola Dirección de Retegal, S.A, das cales unha fará as funcións de Presidente. sendo unha delas un profesional da especialidade correspondente, alleo á empresa. Alomenos unha destas persoas deberá ser do cadro de dirección da empresa.

-Dous traballadores. escollidos polos representantes legais dos traballadores. con titulación igual ou superior á vacante a cubrir.

19.3. Funcións do tribunal

19.3.1. Garanti-lo segredo das probas.

19.3.2. Establece-la natureza das probas.

19.3.3. Avalia-las probas e outorgarlles cualificacións ós aspirantes, segundo as normas que o propio tribunal aprobe.

19.3.4. Resolve-los problemas de administración e da realización da promoción interna.

19.3.5. Formalizar mediante actas todo o proceso de concurso-oposición e o resultado final.

19.3.6. As decisións do tribunal tomaranse por maioría simple.

19.4. A convocatoria

19.4.1 A convocatoria rexerase polo estipulado na mesma, pola dirección de Retegal, sempre con respecto ós principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

19.4.2 A Dirección informará por escrito ó outro día de tomar o acordo, e como mínimo tres días antes da publicación, ós delegados de persoal da convocatoria de cobertura de vacantes.

19.4.3. A convocatoria do concurso-oposición terá que conter, polo menos, as seguintes informacións:

-Número de vacantes para cubrir.

-Categoría á que pertencen e características do posto de traballo.

-Condicións que terán que reuni-los aspirantes.

-Temario das probas.

-Un prazo mínimo de 15 días para a admisión de solicitudes.

19.4.4 Os traballadores e traballadoras que participen como candidatos nas probas de promoción interna poderán solicita-la súa revisión, nos prazos que se establezan, agás as de carácter oral.

Artigo 20. Contratación

- 20.1. A empresa, de acordo cos resultados do concurso-oposición, e no suposto de haber aspirantes que superen os mínimos de cualificación esixible, procederá á contratación con carácter fixo do número de vacantes fixadas no Concurso dentro do grupo de aspirantes que propoña o tribunal, nun tempo máximo de tres meses que se contarán desde a finalización do concurso se na convocatoria non se fixase un prazo superior.

Artigo 21 Selección de persoal non fixo

- 21.1. Cando se precise contratar temporalmente por interinidade e acumulación de tarefas, procederase a unha selección previa.
- 21.2. Participarán na citada selección tres persoas designadas pola Dirección e dous traballadores o traballadoras elixidos polos representantes legais dos traballadores, con voz e voto.
- 21.3. Na convocatoria fixarase o lugar, día e hora, ademais dos requisitos esixidos.
- 21.4. A Dirección constituirá a comisión seleccionadora citada no artigo 21.2. dous días antes da realización das probas.
- 21.5. A comisión seleccionadora levantará acta coas puntuacións obtidas polos aspirantes.
- 21.6. A orde de puntuación servirá para efectos de contratación.
- 21.7. Contratos en prácticas e de aprendizaxe. Estarase ó disposto no R.D. 488/1998.

Para acceder ó contrato en prácticas, os candidatos farán unhas probas de selección, que serán cualificadas polo tribunal regulado no artigo 21.2.

Para acceder ó contrato de aprendizaxe, a comisión regulada no artigo 21.2. será a encargada de selecciona-las persoas que poderán formalizar dito contrato.

21.8. Contratos en Prácticas

A retribución do traballador ou traballadora será do 70% no primeiro ano e do 80% no segundo ano, do salario fixado en convenio colectivo para a categoría profesional obxecto do contrato.

21.8. Contratos para a formación

A retribución do traballador ou traballadora será do 55% no primeiro ano e do 70% no segundo ano do salario fixado en convenio colectivo para a categoría profesional obxecto do contrato.

Artigo 22. Tempo de proba

- 22.1. Tódalas contratacións para ocupar vacantes do cadro de persoal fixo estarán sometidas a un tempo de proba de tres meses naturais, salvo os titulados universitarios, que será de seis meses.
- 22.2. Serán computables, como tempo de proba, os períodos en que o empregado ou empregada traballase nas mesmas tarefas obxecto do contrato de fixo no cadro de persoal por razón do contrato anterior.

Artigo 23. Extinción do contrato

- 23.1. O procedemento sancionador axustarase sempre ó regulado no presente convenio.
- 23.2. No caso de despedimento declarado nulo por sentenza do Xulgado do Social, cumprirá atese ó disposto no Artigo 55 do Estatuto dos Traballadores.
- 23.3. Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servicio da empresa veranse obrigados a poñelo en coñecemento da mesma, cumprindo os seguintes prazos:
- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| Persoal titulado | 2 meses (niveis 1 e 2) |
| Persoal técnico e administrativo | 1 mes (niveis 3 e 5) |
| Resto do persoal | 15 días (niveis 6 e 8) |
- 23.4. O incumprimento da obrigaón de preavisar coa referida antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación unha parte equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de atraso de aviso.
- 23.5. O Incumprimento desta obrigaón imputable á empresa levará aparelado o dereito do traballador a ser indemnizado polo importe do seu salario diario por cada día de atraso na súa liquidación, co límite da duración do propio prazo de preaviso.

Capítulo VII

Xornada. Horarios. Horas extraordinarias. Descanso semanal. Festas. Vacacións

Artigo 24.- Principio xeral

En razón das diferentes misións que levan a cabo as distintas unidades funcionais da empresa pública, durante os 365 días do ano, suxeita ó presente convenio, a ordenación e distribución da Xornada e horarios fai necesario que teña a variabilidade, rotabilidade e mobilidade ó que obriga a atención das mesmas, sendo intrínsecos á propia actividade das empresa, efectuarase por servicios, seccións ou tarefas. De acordo con iso, farase conforme ó que se regula nos artigos seguintes, oídos os representantes dos traballadores e perseguindo unha organización racional do traballo.

- 24.1. A efectos de cómputo, a xornada será de 39 horas semanais, sendo a xornada máxima anual de traballo 1.755 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo das 39 horas semanais, non superen as 1.755 horas anuais. Sen prexuízo dos límites horarios establecidos neste convenio

A dirección, como norma xeral, en función da organización, ordenará anualmente os horarios de xeito que se sucedan 5 días e dous de descanso consecutivos, podendo comprender calquera día da semana de luns a domingo, e podendo modificarse cando existan razóns probadas, informando previamente ós representantes dos traballadores.

- 24.2. Os distintos grupos de horarios determinarán o tempo en que cada día o traballador ten que presta-los seus servicios, podendo supera-las nove horas diarias de traballo efectivo. Poden adoptarse os seguintes tipos de xornada:

- 24.2.1. Xornada partida. É aquela que está repartida en dous bloques ó día, en período diúrno, cunha interrupción mínima para comer de unha hora ou dúas, podendo ampliala a tres como máximo, falándoo cos representantes dos traballadores.

- 24.2.2. Xornada continuada. É aquela que se establece nun só bloque diúrno ou nocturno. Neste tipo de xornada haberá una pausa para o descanso de vinte (20) minutos consecutivos de duración. Este tempo de descanso computarase como tempo efectivo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 25. Horarios

Os horarios terán as seguintes modalidades:

- 25.1. Horarios fixos

- 25.1.1. Os horarios fixos son os establecidos con carácter permanente.

- 25.2. Horarios a quendas

- 25.2.1. Son os horarios planificados por períodos de catro semanas, con xornada continuada, repartidos entre mañá, tarde e noite. Estes horarios axustaranse sempre ás bandas horarias do artigo 36 do Estatuto dos Traballadores.

- 25.3. Horario flexible

- 25.3.1. É aquel no que, aínda planificado semanalmente, o inicio e a finalización de cada xornada e a determinación dos días laborais e de descanso, pode ser modificado pola empresa con previo aviso mínimo de 24 horas respecto dos horarios planificados. O aviso previo terá que comunicárselle ó empregado ou empregada no seu lugar de traballo antes de acaba-la última xornada efectiva.

- 25.3.2. Poderase realizar ata un 30% a maiores das horas planificadas nun período dunha semana. Ditas horas compensaranse a razón de hora por hora; en caso de exceder

de dito computo, as horas serán voluntarias, e compensaranse en tempo a razón de 1.75 por cada hora traballada, xuntándose ás vacacións en caso de non chegar a acordo para disfrutalas.

25.3.3. Cando a un traballador ou traballadora sometido a un horario flexible se lle anule a convocatoria, excepto por causas non imputables á empresa, computaráselle o tempo de presenza, así coma o tempo de desprazamento, a efectos retributivos, non computándose como tempo efectivo de traballo.

25.3.4. A adscrición a estes horarios rexerase polos artigos 47 e 48.

25.4 Gardas

Establécense unhas gardas localizadas, para avarías imprevistas, que serán de aplicación ó grupo técnico, e abarcarán o período nocturno ou non cuberto por traballadores con xornada ordinaria. Retribuiranse a razón de 1,5 € por cada hora localizable, e 60 € por saída para actuacións cun máximo de tempo de cinco horas. Como norma xeral, os traballadores de cada centro de traballo elaborarán un calendario que repartirá de forma equitativa as mesmas, entre un mínimo de tres persoas; en caso de non haber acordo por unanimidade entre os traballadores de ditos centros, será a empresa quen elabore o calendario.

25.4.1. As horas que sobreparen as cinco horas referenciadas no parágrafo anterior compensaranse a razón de hora por hora.

Artigo 26. Condicións mínimas dos horarios

26.1. Como norma xeral, a dirección ordenará as quendas de traballo respectando os mínimos establecidos no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de aplicación laboral.

26.2.1. O persoal non poderá estar asignado a un horario nocturno por un período superior a un mes continuado, agás voluntariamente.

Artigo 27. Descanso entre xornada e xornada

27.1. En relación a este punto, estarase ó disposto na lexislación vixente.

Artigo 28. Descansos e festas

28.1. Teñen carácter de traballo en festivo os realizados naquelas festas que fixa regularmente cada ano a autoridade competente, tanto de carácter xeral coma local, publicadas no D.O.G. como irrecuperables.

28.2. A empresa organizará o traballo para darlles festa o día que se produza a tódolos empregados/as que lles sexa posible; os que non poidan gozar do día de festa terán as compensacións que se establecen no anexo III.

28.3. As festas locais serán as que fixen no correspondente calendario das poboacións de onde está situado o centro permanente de traballo, pero, excepcionalmente, para tódolos empregados que están adscritos a centros permanentes da comarca de

Santiago de Compostela as festas locais serán as de Santiago de Compostela, capital. Para os empregados que están adscritos a centros permanentes fóra de Santiago de Compostela, as festas locais serán as que acorden directamente a empresa e os interesados.

28.4. Os traballadores que traballen en festivo trasladaráselles a outro día o descanso.

28.5.1. Os días a librar poderán negociarse entre o traballador e a empresa; en caso de non haber acordo, a empresa acumularaos ás vacacións.

28.5.2. Percibirán por cada día traballado, cando sexa xornada ordinaria, a cantidade estipulada no anexo III.

Como norma xeral, os traballadores descansarán dúas fins de semana ó mes.

Artigo 29. Vacacións

29.1. Tódolos empregados/as terán dereito a unhas vacacións anuais de 23 días laborais, divididas nun máximo de dúas fraccións. Os traballadores/as poderán gozalas no período que vai do primeiro de xuño ó trinta de setembro, e a realízalas de maneira continuada, excepto pacto contrario.

29.2. Os empregados/as que ingresen ou sexan baixa no ano actual que corresponda terán un período de vacacións proporcional ós meses por traballar ou traballados.

29.3. A empresa preparará o calendario laboral de cada ano, establecerá as diferentes quendas, seguidas ou partidas, nas que se poderán face-las vacacións, e durante o primeiro trimestre do ano tódolos empregados/as poderán solicita-la quenda que prefiran. A proposición terán que facela conxuntamente tódolos empregados/as de cada departamento ou sección, de forma que se asegure a continuidade do servizo.

29.4. A dirección estudiará as propostas, aprobaraas ou ben modificaraas se entende que non asegura a continuidade do servizo, comunicaráselles ós empregados/as e publicaranse as listas definitivas antes do 15 de abril de cada ano. Para empregados/as dunha sección ou departamento que non fixeran a proposta, a dirección fixará directamente a distribución das vacación entre os compoñentes desa sección ou departamento.

Artigo 30. Calendario

30.1. A empresa confeccionará o calendario de acordo co previsto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores.

Capítulo VIII

Licencias retribuídas. Licencias non retribuídas

Artigo 31. Licencias retribuídas

- 31.1. O traballador ou traballadora, con aviso e xustificación previos, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:
- 31.1.1. Quince días naturais en caso de matrimonio.
- 31.1.2. Cinco días, que se poderán ampliar a tres máis, cando o traballador necesite realizar un desprazamento fóra da provincia, por causa de dar a luz a súa muller, por enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, fillo ou filla, pai ou nai, sogros; e dous días, podendo ampliarse un máis, se se necesita realizar un desprazamento fóra da provincia, para o resto dos parentes ata segundo grao de consanguinidade.
- 31.1.3. Un día por traslado do domicilio habitual, que se poderá ampliarse a outro máis, sempre que se faga un traslado unha soa vez ó ano.
- 31.1.4. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, cumprirá aterse ó que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborais nun período de tres meses, poderá acorda-la empresa co traballador ou traballadora a situación de excedencia regulada na Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores. No suposto de que o traballador ou traballadora, por cumprimento do deber ou do cargo, perciba unha indemnización, descontarase esa cantidade do salario ó que tivese dereito na empresa.
- 31.1.5. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- 31.1.6. O traballador terá dereito ó período de descanso laboral por parto que dispoñan as normas legais vixentes en cada momento.
- 31.1.7. Por motivos particulares, ata seis días naturais ó ano, no que tres se destinarán exclusivamente para visitas médicas do servizo público de saúde.
- 31.1.8.. Tódolos traballadores que teñan que facer visitas médicas por motivos de enfermidade crónica terán permiso retribuído coa xustificación pertinente da Seguridade Social ou Sergas. Deberán entregar certificado das institucións antes mencionadas para poder acollerse a este punto.

Deberán avisar cun mínimo de unha semana.

Consanguinidade:

16

Grados	Titular/Conyuge			
	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
1º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
2º	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
3º	Primos	-	-	-

- 31.1.9. Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xerais e de formación profesional nos supostos e na forma regulados pola lei.
- 31.1.10. Quen por razón de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico que non desempeñe outra actividade retributiva terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre un mínimo dun tercio e un máximo da metade da duración daquela.
- 31.1.11. Polo tempo necesario para poder someterse baixo control médico a métodos de fecundación asistida.
- 31.1.12. En situacións extraordinarias non previstas nos parágrafos precedentes deste artigo, poderán presenta-lo caso ante a Dirección, que poderá conceder licencias especiais retribuídas. Así mesmo a Comisión Paritaria poderá estudia-los casos e propoñer permisos especiais.

Artigo 32. Permisos non retribuídos

- 32.1. Os traballadores e traballadoras poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ó ano para atender circunstancias persoais. As licencias irán de un día a seis meses. Se a causa da licencia fose unha acción formativa para a que non abondasen seis meses, concederase o tempo necesario, debidamente xustificado, por un período máximo de un ano escolar. O tempo permanecido en situación de permiso non se computará para ningún efecto. Non poderán traballar en empresas relacionadas con Retegal ou do mesmo sector de actividade, salvo autorización expresa da Dirección.
- 32.2. O traballador ou traballadora solicitará licencia con polo menos 15 días de antelación á data do inicio do goce do permiso. A empresa contestará 5 días antes de que remate este prazo, de non facelo entenderase concedido dito permiso.

Artigo 33. Excedencias

As excedencias non darán dereito a retribución mentres o excedente non se reincorpore ó servizo activo. Establécense dúas clases de excedencia: voluntaria e especial.

33.1. Excedencias voluntarias

- 33.1.1. Poderán solicitar excedencia voluntaria os traballadores ou traballadoras cunha antigüidade de polo menos un ano como fixos, de acordo coas normas que a seguir se especifican.
- 33.1.2. O pedimento de excedencia deberá ser suficientemente motivado. Concederase nun prazo máximo de 30 días, por un prazo non inferior a un ano nin superior a dez, excepcionalmente prorrogable. Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador ou traballadora deberá cumprir un novo período de tres anos de servizo activo.

- 33.1.3. A empresa reservará as vacantes correspondentes a excedentes que exercesen o seu dereito de reingreso con anterioridade á publicación do cadro de vacantes.
- 33.1.4. Perderase o dereito de reingreso se non se solicita un mes antes de expira-lo prazo polo que se concedeu a excedencia. Se, solicitado o reingreso dentro do prazo, non houbera vacante no centro de orixe, o excedente conservará o dereito que esta produza. De non ocupala pola súa vontade, decaerá definitivamente o seu dereito.
- 33.1.5. Non se lle concederá excedencia voluntaria a quen no momento de solicitala estivese pendente de cumprimento dunha sanción derivada da comisión de falta grave ou moi grave, ou sometido a expediente disciplinario por suposta infracción da mesma índole, en tanto esta non se resolva.
- 33.1.6. O traballador ou traballadora que estea en situación de excedencia gozará de preferencia para o seu ingreso cando o solicite por causa de falecemento ou declaración de invalidez permanente absoluta do seu cónxuxe.
- 33.1.7. O tempo permanecido en situación de excedencia voluntaria non se computará para ningún efecto.
- 33.1.8. Un mes antes de finaliza-la excedencia, o interesado ou interesada poderá solicita-lo seu reingreso, que lle terá que concede-la empresa se existe unha vacante da súa categoría na localidade onde prestaba o seu servizo.
- 33.1.9. Se non houbera vacante na súa localidade de orixe, o traballador ou traballadora poderá continuar en expectativa de reingreso para ocupa-la primeira praza vacante da súa categoría nunha localidade diferente.
- 33.1.10. Se reingresa nunha localidade diferente, o traballador ou traballadora conservará a expectativa de reingreso na primeira vacante que xurda na súa localidade de orixe.
- 33.1.11. Se hai varias persoas en expectativa de reingreso, terá preferencia quen o solicitase primeiro, quitado o caso de que se solicitase por falecemento ou invalidez permanente do seu cónxuxe.

33.2. Excedencia especial

- 33.2.1. A excedencia especial orixina a reserva da praza ocupada polo traballador ou traballadora.
- 33.2.2. O tempo permanecido en situación de excedencia especial computarase para os efectos da antigüidade.
- 33.2.3. Dá lugar a excedencia especial calquera das causas que se especifican nos parágrafos seguintes:
- 33.2.4. O nomeamento e a consecuente toma de posesión de cargo público, sexa ou non electivo, de carácter permanente, que non implique relación de emprego laboral ou administrativo, cando resulte incompatible co traballo desempeñado.

- 33.2.5. O coidado dun fillo ou filla cando se solicite excedencia por este motivo, durante o primeiro ano. Será incompatible coa realización de calquera outro traballo durante ese tempo.
- 33.2.6. O excedente como consecuencia dun nomeamento para cargo público deberase reincorporar á súa praza na empresa dentro dos dous primeiros meses seguintes á data na que cesou no seu cargo. De non facelo así, causará baixa definitiva, agás que dentro do mesmo prazo solicite excedencia voluntaria.
- 33.2.7. A muller traballadora terá dereito ó período de descanso laboral por parto que dispoñan as normas legais vixentes en cada momento. A traballadora terá dereito a unha suspensión de contrato de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables a dezaioito no caso de parto múltiple. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas como mínimo sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento, poderá facer uso deste dereito o pai para o coidado do fillo/a. Non obstante, cando a nai e o pai traballen ó iniciarse o período de descanso por maternidade, a nai poderá optar a que sexa o pai o que goce das catro últimas semanas. No suposto de adopción se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas, contadas a elección do traballador ou traballadora, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. Se o fillo/a adoptado é maior de nove meses e menor de cinco anos, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas.
- 33.2.8. Nos demais supostos, o excedente deberá incorporarse dentro dos prazos que os seguintes puntos determinan:
- 33.3. Excedencia por coidado dun fillo ou filla menor de tres anos.
- 33.3.1. O nacemento dun fillo ou filla dálle dereito ó traballador ou traballadora a solicitar unha excedencia por un período máximo de tres anos, a contar desde a data da fin da licencia de maternidade. Durante o primeiro ano, terá reserva do posto de traballo. A partir do inicio da cada situación de excedencia, o traballador ou traballadora terá dereito a reserva do seu posto de traballo, e a que dito período sexa computado a efectos de antigüidade. Finalizado o mesmo, e ata a terminación do período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria.
- 33.3.2. Os sucesivos nacementos darán dereito a novos períodos de excedencia, que, en cada caso, porán fin a aquela da que viña gozando.
- 33.3.3. Equipárase o anterior suposto ó da adopción legal e custodia previa dun menor de tres anos.
- 33.3.4. Este tipo de excedencia finalizará cando o menor que xerou a solicitude cumpra os tres anos.

- 33.3.5. Unha vez terminado o prazo de excedencia por nacemento sen que se produza a incorporación do traballador ou traballadora, este causará baixa definitiva agás que no prazo de un mes inmediato solicítase e obtívese excedencia voluntaria.
- 33.4 Suspensión por enfermidade
- 33.4.1. Ó enfermo ou enferma reservaráselle o seu posto de traballo cando esgote o prazo máximo de permanencia en incapacidade temporal. Dito período de tempo non computará a efectos de antigüidade.
- 33.4.2. A duración desta reserva de posto será a establecida para a invalidez provisional pola lexislación da Seguridade Social.
- 33.4.3. O traballador ou traballadora deberá solicita-lo reingreso ó servizo activo dentro dos tres días seguintes ó da alta por enfermidade. De non o facer así, causará baixa definitiva, salvo que no mesmo prazo solicite excedencia voluntaria.

Capítulo IX

Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 34. Mobilidade funcional e xeográfica

- 34.1. A mobilidade funcional será ascendente, e durante o tempo que dure o feito que o causa, cunha duración máxima ininterrompida de 12 meses, sen que este feito supoña a consolidación salarial ou profesional.
- 34.2. Mobilidade xeográfica. A empresa poderá trasladar-lo seu persoal sempre que este dea o seu consentimento.
- 34.4. A falta de acordo é por necesidades do servizo poderá a empresa trasladar, dentro de cada un dos grupos profesionais, atendendo ós seguintes criterios e orde de prioridades:
- Minusválidos ou traballadores dependentes de tratamento médico que non poida ser impartido na praza de destino.
- Número de fillos recoñecidos como beneficiarios pola Seguridade Social a efectos de asistencia sanitaria.
- Proximidade xeográfica do posto a cubrir.
- 34.5 A empresa favorecerá o coñecemento das vacantes que se pretendan cubrir ó abeiro do establecido anteriormente.

- 34.6. O traballador trasladado por necesidades do servizo terá preferencia para ocupar as vacantes do seu grupo profesional e categoría que en prazo de tres anos se produzan na praza da que fora trasladado forzosamente.
- 34.7. Os gastos de traslado do empregado e familiares que convivan co mesmo, así coma os do traslado de bens mobles do traballador, serán por conta da empresa.
- 34.8. A empresa notificará a decisión do traslado ó traballador, así coma ós seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.
- 34.9. A empresa axudará ó traballador para que consiga unha vivenda na localidade a que fora trasladado forzosamente.

Artigo 35. Harmonización de persoal con capacidade diminuída

- 35.1. Os traballadores e traballadoras fixos que sexan declarados diminuídos físicos ou psíquicos pola autoridade competente, e que como consecuencia disto non poidan presta-los seus servizos no seu posto de traballo habitual, serán destinados a outro posto de traballo axustado ás súas posibilidades, se o houbera, e conservarán o dereito á retribución correspondente á súa categoría profesional de orixe durante o período de un ano, agás que a devandita incapacidade sexa derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional. Neste suposto, a retribución da categoría de orixe manterase con carácter indefinido.

Artigo 36. Traslados

- 36.1. Crearase un Rexistro Oficial de Traslados, ó que se remitirán os traballadores e traballadoras que queiran trasladarse. Das peticións feitas informarase á comisión paritaria, informando a mesma en caso de traslado antes de se produci-lo mesmo.

Artigo 37. Rexistro Oficial de Traslados

- 37.1. O persoal fixo que desexe trasladarse farao na forma e no procedemento que se establece.
- 37.2. *Requisitos para a inscrición*
- 37.2.1. O persoal que queira solicita-lo traslado deberase inscribir no Rexistro Oficial de Traslados e cumpri-los requisitos que se especifican nos seguintes parágrafos.
- 37.2.2. Ser persoal fixo de RETEGAL.
- 37.2.3. Cubrir totalmente o modelo oficial de solicitude, que se deberá presentar na Dirección de RETEGAL.
- 37.2.4. Entregar xunto coa solicitude tódolos documentos acreditativos dos datos alegados nela.

- 37.3. Vixencia da inscrición
- 37.3.1. As solicitudes rexistradas terán unha vixencia indefinida, para contar desde o primeiro do mes seguinte a cando sexan enviadas. Antes de cumprirse dito prazo, o persoal que así o desexe deberá renova-la súa solicitude por escrito dirixíndose á Dirección de RETEGAL.
- 37.3.2. Así mesmo, o traballador/a deberá anula-la súa solicitude mediante comunicación escrita no suposto de non seguir interesado nela.
- 37.4. Criterios de adxudicación
- 37.4.1. En caso de acudir ó rexistro de traslados terase en conta a Idoneidade para o posto de traballo, entendéndose esta como o conxunto de coñecementos profesionais, características físicas e psicolóxicas que determinen no traballador/a a súa aptitude para o desempeño dese posto. En casos excepcionais, poderase requirir ós solicitantes para a realización de entrevistas ou probas específicas.
- 37.4.2. Circunstancias familiares e persoais dos candidatos.
- 37.4.3. Antigüidade na categoría, no destino e na data de solicitude de traslado, en caso de ter varios traballadores con características equivalentes.
- 37.5. A Dirección fará pública a adxudicación definitiva das prazas no taboleiro de RETEGAL.

Capítulo X

Retribucións

Artigo 38. Retribucións

- 38.1. As retribucións do persoal acollido ó presente convenio están constituídas polo salario base e os complementos salariais que se establecen na convención.

Artigo 39. Salario base

- 39.1. É a retribución mensual asignada a cada traballador ou traballadora pola realización da súa xornada de traballo ordinaria e en función do seu nivel. Como norma xeral procurarase pagar antes do final de cada mes.

Artigo 40. Niveis económicos

- 40.1. Existen 8 niveis económicos de salario base, desde o 8, que é o inferior, ó 1, que é o superior. Nos oito niveis intégranse as distintas categorías profesionais enumeradas no anexo un (1).
- 40.2. As remuneracións dos niveis económicos de salario base e tódolos conceptos salariais, para o ano 2003, serán as que aparecen no ANEXO I.

- 40.3. O incremento salarial para os anos 2002, 2003 2004, 2005 e 2006 será a porcentaxe que estipulen os presupostos da Xunta para os funcionarios.

Artigo 41. Complementos

- 41.1. Son as retribucións do traballador ou traballadora que se lle engaden ó soldo base cando concorren os requisitos e as circunstancias que dan dereito á súa percepción.

41.2. Clases:

- Persoais.
- De posto de traballo.
- De vencemento periódico superior ó mes.
- Non salariais.

Artigo 42. Complementos salariais persoais

- 42.1. Retribúen aquelas condicións persoais do traballador ou da traballadora que non fosen avaliadas ó fixa-lo salario base da súa categoría.

Artigo 43. Complemento persoal de antigüidade

A partir do 1 de xaneiro de 2000 establécese un complemento persoal de antigüidade para tódolos traballadores fixos.

- 43.1. Este complemento persoal retribúe a vinculación e a dedicación do traballador ou da traballadora á empresa, evidenciada polo tempo de servizo.
- 43.2. Este complemento será consolidable e consistirá para todo o persoal fixo en dous quinquenios correspondentes a cada traballador/a. Aboarase a porcentaxe do 8% polo quinquenio, non podendo exceder o 16% do salario base mensual, calculado sobre o salario base correspondente á categoría laboral que o traballador/a tivese no momento do seu cumprimento.
- 43.3. Os quinquenios que se aplicarán a cada traballador ou traballadora computaranse en razón dos anos de servizo prestados, calquera que fose a súa categoría laboral.
- 43.4. Para determina-la antigüidade de cada traballador ou traballadora, computarase o tempo de vinculación coa empresa desde o momento da súa incorporación. Se estivese vinculado á empresa mediante contrato de duración determinada, computáraselle como tempo de permanencia ó da contratación temporal anterior, sempre que a incorporación ó cadro do persoal fixo se producise sen solución de continuidade e desde a última contratación ininterrompida.

- 43.5. Os quinquenios comezarán a aplicarse a partir do día un do mes seguinte a aquel no que se cumpran.
- 43.6. Percibiranse en tódalas mensualidades e nas pagas extraordinarias de xuño e decembro.

Artigo 44. Complementos de posto de traballo

- 44.1. Retribúen unha maior ou distinta contribución polas características do posto de traballo. Estes complementos, de carácter funcional, dependen do desenvolvemento efectivo do posto de traballo e non serán consolidables.

Artigo 45. Clases de complementos

- 45.1. Existen os seguintes complementos de posto de traballo:

- Complemento de responsabilidade.
- Complemento de flexibilidade.
- Complemento de dispoñibilidade.
- Complemento de conducción.
- Complemento de nocturnidade.
- Complemento de instalacións especiais.
- Complemento festivos especiais.

Artigo 46. Complemento de responsabilidade

- 46.1. Corresponderalle ó persoal que, polo posto de traballo que ocupe, realice funcións de coordinación ou mando, ou se lle esixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que, sen corresponder ó mando orgánico, exceda do normal esixible á súa categoría profesional. Este complemento será voluntario para os traballadores; en caso de non haber voluntarios, a empresa poderá aplicalo de xeito obrigatorio en cada centro de traballo. Repartirase proporcionalmente entre o persoal de cada centro.
- 46.2. Fixarase nunha porcentaxe do salario base do nivel correspondente, que será variable segundo a responsabilidade esixida e que se axustará a porcentaxes do 15%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60% ou do 70%.

- 46.3. Este complemento percibirase en 11 pagas.

Artigo 47. Complemento de flexibilidade

Aplicaráselle ó persoal que, polas características do seu posto de traballo, a Dirección o expoña a modificacións constantes de xornada e de horario de luns a venres. Este complemento computarase semanalmente. Este complemento será voluntario para os traballadores; en caso de non haber voluntarios, a empresa poderá aplicalo de xeito obrigatorio en cada centro de traballo. Ós traballadores que se lles aplique de xeito obrigatorio, a dirección da empresa deberalles comunica-la aplicación deste complemento con catro días de antelación. E deberano manter durante un tempo máximo equivalente a tres meses. Como norma xeral, cando sexa de aplicación obrigatoria, os traballadores de cada centro de traballo elaborarán un calendario que repartirá de forma equitativa dito complemento; en caso de non haber acordo por unanimidade entre os traballadores de ditos centros, será a empresa quen elabore o calendario.

- 47.1. Non terá o carácter de obrigatoriedade se a empresa pode dispoñer do 20% de traballadores que acepten a adicional 1ª.
- 47.2. Percibirao o traballador/a que estea suxeito ás condicións do **artigo 47** durante unha semana. O complemento será do 6% do seu salario base mensual por cada semana sometida a flexibilidade.

Artigo 48. Complemento de dispoñibilidade

- 48.1. Aplicaráselle ó persoal que, polas características do seu posto de traballo, a Dirección o expoña a modificacións constantes de xornada e horario de luns a domingo. Este complemento computarase semanalmente.
- 48.2. Percibirao o traballador/a que estea suxeito ás condicións do **artigo 48** durante unha semana. O complemento será do 7% do salario base mensual por cada semana sometida a dispoñibilidade.

Este complemento será voluntario para os traballadores; en caso de non haber voluntarios, a empresa poderá aplicalo de xeito obrigatorio en cada centro de traballo. Ós traballadores que se lles aplique de xeito obrigatorio, a dirección da empresa deberalles comunica-la aplicación deste complemento con catro días de antelación. E deberano manter durante un tempo máximo equivalente a tres meses. Como norma xeral, cando sexa de aplicación obrigatoria, os traballadores de cada centro de traballo elaborarán un calendario que repartirá de forma equitativa dito complemento; en caso de non haber acordo por unanimidade entre os traballadores de ditos centros, será a empresa quen elabore o calendario.

Non terá o carácter de obrigatoriedade se a empresa pode dispoñer do 20% de traballadores que acepten a adicional 1ª.

Os complementos de flexibilidade e dispoñibilidade serán incompatibles no mesmo ano sempre e cando sexan de adscripción obrigatoria.

Artigo 49. Complemento de condución

- 49.1. Será percibido polos traballadores/as que, non tendo asignada entre as súas obrigacións contractuais o da condución de vehículos, conduzan habitualmente vehículos da empresa dotados de equipos e medios electrónicos imprescindibles para a realización do seu traballo. Dito complemento enténdese como inherente ó posto de traballo antes definido.
- 49.2. O traballador que perciba dito complemento será o responsable de velar polo correcto mantemento do vehículo, téndoo en perfectas condicións, así coma de que se realice o mantemento por persoa ou empresa especializada do vehículo ou vehículos que utilice, sendo o custo do mesmo a cargo da empresa.
- 49.3. Este complemento salarial será de 162,27 € mensuais e percibirase en 11 pagas. Incrementarase na mesma porcentaxe có salario base.

Artigo 50. Complemento de nocturnidade

- 50.1. Considérase horario nocturno o comprendido entre as 22:00 h. e as 07:00 h.
- 50.2. O complemento de nocturnidade será do 25% do salario base sobre as horas realizadas no mencionado período.
- 50.4. Cando o traballador/a realice durante máis de un mes unha xornada que comprenda máis do 50% das horas en período nocturno, percibirá o complemento do 30% pola totalidade da xornada.

Artigo 51. Complemento de instalacións especiais

- 51.1. O traballador/a que presta servizos en instalacións cualificadas de especiais terá dereito á percepción dunha cantidade calculada sobre o seu salario base. Este complemento percibirase en 11 pagas.
- 51.2. O persoal asignado a enlaces móbiles e o que, sen estar destinado a estas tarefas con carácter fixo preste os seus servizos de mantemento nas mencionadas instalacións, percibirá o correspondente ó grupo 2.
- 51.3. Considéranse instalacións especiais as seguintes:
- Grupo 1: Meda, Xistral.
 - Grupo 2: O Páramo, Bailadora, Domaio.
 - Grupo 3: O Pedroso.
- 51.4. A cuantía do complemento será:

do 20% do salario base para o grupo 1
do 15% do salario base para o grupo 2
do 10% do salario base para o grupo 3

Artigo 52. Complemento de festivos especiais

Establécense como días festivos especiais o 25 de decembro e o 1 de xaneiro. Pagaranse a razón de 60 euros por cada día traballado.

Artigo 53. Asignación de complementos

- 53.1. A asignación de complementos faraa a dirección, de acordo coas necesidades de organización, e co previsto no presente convenio. A dirección informará ós delegados de persoal das asignacións dos complementos establecidos neste convenio.

Artigo 54. Complementos de vencemento periódico superior ó mes

- 54.1. Son as pagas extraordinarias.

Os traballadores e traballadoras fixos, interinos, eventuais ou temporais suxeitos a este convenio teñen dereito a percibir dúas pagas extraordinarias nas nóminas dos meses de xuño e novembro, cada unha delas na cuantía equivalente ó salario base mailo complemento de antigüidade.

- 54.2. Ademais destas dúas, tódolos traballadores e traballadoras percibirán unha terceira paga extraordinaria, de vencemento anual, cunha cuantía do 9% do salario base de catorce pagas. Desta paga recibirase o 50% no mes de setembro e o outro 50% no mes de decembro.

- 54.3. O persoal que non traballase un ano completo recibirá as pagas extraordinarias proporcionalmente ó tempo traballado.

55. Complementos non salariais

- 55.1. Complemento de distancia. Todo o persoal percibirá un complemento de distancia de 36,060 €, por mes. Este complemento será consolidable.

Artigo 56. Horas extraordinarias

- 56.1. En tódolos casos, os representantes legais dos traballadores serán informados do número de horas extras realizadas polos traballadores e traballadoras. A información sobre horas extras daráselles ós representantes dos traballadores/as nos dez días posteriores ó final de cada mes.

- 56.2. As horas extras dividiranse en diúrnas e nocturnas. Aplicarase a porcentaxe do 60% e do 65% sobre o valor da hora ordinaria do salario base do ano 2002, respectivamente.

Artigo 57. Quilometraxe e desprazamento

- 57.1. A empresa facilitará os vehículos de transporte adecuados ós traballadores para o seu uso e condución ou, no seu defecto, a xestión necesaria para os desprazamentos desde o centro de traballo ó lugar en que as necesidades do servizo requiran a presenza do traballador/a.
- 57.2. O traballador/a que con coñecemento e autorización da empresa utilice o seu propio vehículo nos desprazamentos por razóns de traballo percibirá unha compensación de 0,19 €/Km. Experimentará a mesma porcentaxe de variación cá que se aplique á administración pública.
- 57.3. A empresa aboará, despois de xustificado, o importe da peaxe da autoestrada.
- 57.4. Tódolos gastos derivados do desprazamento e do propio vehículo correrán por conta do traballador/a propietario deste.
- 57.5. O traballador/a que utilice o seu vehículo para un desprazamento por necesidades da empresa terá dereito a que se lle aboe un anticipo sobre a viaxe estimada, sen prexuízo da posterior liquidación.

Artigo 58. Axudas de custa

- 58.1. Entenderase por axuda de custa a cantidade que se lle aboe ó traballador/a como indemnización polos gastos de manutención que debe afrontar con motivo dun desprazamento por razóns de traballo a un termo municipal diferente ó de seu centro de traballo habitual.
- 58.2. O importe das axudas de custa será de 16,82 € en Galicia, e de 20,43 € fóra dela.
- 58.3. O traballador/a terá dereito á axuda de custa para xantar ou cear cando se encontre nos seguintes supostos:
- 58.3.1. O traballador/a encóntrase desprazado: neste suposto, terá dereito á indemnización correspondente cando non poida regresar ó centro de traballo, ou non termine o seu traballo antes das 15:30 h. (xantar) ou das 22:30 h. (cea).
- 58.3.2. O traballador/a que teña que desprazarse: neste suposto, terá dereito á indemnización correspondente sempre que as horas de saída e chegada ó centro de traballo ou remate do traballo sexan como a continuación se sinalan e a situación non estea prevista no **artigo 58.3.1.**

Xantar: saída antes das 13:00 h., sen regresar antes das 15:30 h. do mesmo día.

Cea: saída antes das 20:30 h., sen regresar antes de las 22:30 h. do mesmo día.

- 58.3.3. Para a avaliación dos puntos 58.3.1 e 58.3.2. terase en conta a equivalencia seguinte:
- 30 Km. equivalen a un tempo de 30 minutos.
- 58.3.4. Cando o traballador/a tivese unha saída dentro do termo municipal do centro de traballo que lle impida xantar ou cear no dito centro de traballo pola xornada realizada, aboaráselle o xantar ou a cea, despois da xustificación da factura necesaria e co límite máximo de axuda de custa.
- 58.3.5. Nos Centros emisores, cando polas características dos horarios establecidos, os traballadores que teñan que estar neles máis de nove horas seguidas, a empresa aboará unha axuda de custa por importe de 5,4 € por xantar e a mesma cuantía pola cea, en función do situación na que se atope.
- 58.3.6. Nas ceas do 24 e 31 de decembro a axuda de custa será de 24 euros, sempre e cando teñan a súa saída de traballo mais aló das 23:00 h.

Artigo 59. Aloxamento

- 59.1. No caso de que, por motivos de desprazamento, o traballador/a tivese que pernoctar fóra do seu domicilio, os gastos de aloxamento e almorzo correrán por conta da empresa, que xestionará a reserva correspondente en hotel de 3 estrelas ou equivalente, en cuarto individual ou dobre de uso individual. Se non existise posibilidade de aloxamento en hotel de 3 estrelas, o traballador/a aloxarase nun de categoría superior, sempre que estivera nun radio inferior a 5 Km; neste caso aloxarase nun hotel de inferior categoría.
- 59.2. O traballador/a desprazado terá dereito a aloxamento por conta da empresa, a teor do establecido no apartado 59.1., sempre que remate o seu traballo despois das 23:30 h. e o centro de traballo estea situado a unha distancia superior a 50 Km do lugar do evento.

Artigo 60. Comidas

- 60.1. O persoal que comece a súa xornada laboral completa (quenda continuada) antes das trece (13:00) horas e finalice despois das quince trinta (15:30) horas, e que comece antes das vinte (20:00) e finalice despois das vintedous trinta (22:30) horas disporá dun descanso de corenta e cinco (45) minutos para comer ou cear, entendéndose comprendido neste tempo o descanso de vinte (20) minutos correspondentes para a xornada continuada; o resto non se computará como tempo efectivo de traballo.
- 60.2. A empresa aboará o xantar ou a cea sufragando o 75% do custo total por xantar e/ou cea no recinto de San Marcos.

Artigo 61. Adiantos

- 61.1. Os traballadores/as poderán solicitar adiantos de ata o cento por cento do importe das retribucións mensuais acreditadas.
- 61.2. Os traballadores/as poderán solicitar adiantos das cantidades acreditadas de calquera das pagas extraordinarias.
- 61.3.1. Establécese un límite anual por importe de tres mensualidades para a concesión de anticipos. No se darán anticipos cando estea pendente de liquidar outro anterior.

Artigo 62. Pago das retribucións

- 62.1. O pago das retribucións económicas efectuarase por mensualidades vencidas mediante ingreso en conta corrente ou libreta de aforros da que sexa titular o propio traballador/a.
- 62.2. Os pagos faranse mediante nómina, na que se detallarán os diferentes conceptos retributivos que se fagan efectivos ós traballadores/as, as deducións e as prestacións de pago delegado á Seguridade Social.
- 62.3. As retribucións fixadas neste convenio son brutas, e a empresa fará as deducións por importes e cotas á Seguridade Social que establece a lei.

Capítulo XI

Acción social

Artigo 63. Prestación complementaria por IT

- 63.1. A empresa complementará as prestacións da Seguridade Social por enfermidade ou accidente ata o 100% da retribución do traballador/a, incluída a antigüidade e as pagas extraordinarias e os complementos correspondentes segundo o salario medio dos tres meses naturais inmediatamente anteriores á data na que se produza a baixa por IT.

Artigo 64 Seguro Complementario

- 64.1. Todo o persoal laboral estará incluído na cobertura dunha póliza de seguro colectiva que abranguerá as seguintes continxencias cos seguintes valores:

■	Falecemento:	30.050 €
■	Falecemento por accidente:	42.070 €
■	Falecemento por accidente de traballo ou enfermidade profesional:	54.091 €
■	Invalidez permanente total para a profesión habitual:	36.060 €
■	Invalidez permanente absoluta para calquera traballo:	48.080 €
■	Invalidez permanente absoluta para o traballo por accidente laboral:	60.101 €

- 64.2. Este artigo entrará en vigor a partir da sinatura do seguro, que non deberá exceder do prazo de dous meses desde a sinatura do presente convenio.
- 64.3 A xubilación para todo o persoal será ós 65 anos. A Dirección da empresa poderá ampliar dita xubilación en casos determinados, coa aquiescencia do traballador.

Artigo 65. Acción Social

65.1. Axudas ós estudos para os fillos dos traballadores de RETEGAL

Establécese unha axuda económica anual de 42 € os traballadores que teñan fillos entre 4 e 16 anos, que será de 60 € en caso de fillos diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais, recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia, sempre que estean baixo a súa dependencia directa e legal, e vivindo ás súas expensas. Esta axuda tan só a percibirán aqueles traballadores que estiveran contratados máis de seis meses seguidos. Esta axuda entrará en vigor o día da sinatura do presente convenio

- 65.2. Dita axuda deberá ser solicitada polos traballadores os quince primeiros días do mes de setembro, debendo acreditarla tutela e que viven ás súas costas. Aboarase no mes de setembro como axuda ós gastos de material escolar.
- 65.3. Se os dous pais traballaran na empresa, tan só un podería solicita-la dita axuda.

Capítulo XII

Formación profesional

Artigo 66. Obxectivos

- 66.1. Constitúe un obxectivo básico de Retegal, S.A. promover e perfecciona-la formación profesional do seu persoal. Segundo esto, a formación profesional orientarase a cubri-los obxectivos sinalados nos parágrafos seguintes.
- 66.1.1. A actualización e posta ó día dos coñecementos profesionais e técnicos esixibles en cada categoría profesional e posto de traballo.
- 66.1.2. A especialización, nos seus diversos graos, nas materias relativas ó propio traballo.
- 66.1.3. A reconversión e adaptación profesional do persoal, como consecuencia das modificacións que se produzan no posto de traballo que ocupa.
- 66.1.4. A ampliación dos coñecementos de traballadores/as, que lles permita acceder á promoción profesional.

- 66.1.5. O perfeccionamento do dominio oral e escrito do idioma galego.
- 66.1.6. O coñecemento e perfeccionamento dos idiomas estranxeiros en xeral, especialmente naqueles postos nos que o uso sexa habitual.
- 66.1.7. A seguridade e saúde laboral.
- 66.1.8. Facilita-lo acceso a unha maior formación do persoal incluído en categorías profesionais inferiores, mediante celebración de cursos ó efecto, de forma que nun futuro poidan ocupar un posto de traballo de superior nivel na empresa.

Artigo 67. Comisión de Formación

- 67.1. Créase unha comisión coordinadora de programación da formación, de carácter consultivo e de composición paritaria, que se reunirá no primeiro trimestre de cada ano a fin de propoñerlle á empresa un programa xeral de formación en función das necesidades.

Artigo 68. Funcións da Comisión

- 68.1. Serán funcións da comisión, entre outras, as seguintes:
 - 68.1.1. Propor anualmente un programa de formación.
 - 68.1.2. Difundir e promove-la asistencia ós cursos de formación organizados por institucións alleas a Retegal, S.A.
 - 68.1.3. Propoñer programas específicos de formación.
 - 68.1.4. Elaborar recomendacións xerais e puntuais para os traballadores/as e a dirección en materia de formación.

Artigo 69. Desenvolvemento da formación

- 69.1. A dirección publicará os programas de formación e fixará o ámbito ó que van dirixidos e o persoal que poderá participar. A formación profesional levarase a cabo preferentemente con medios propios.
- 69.2. A dirección constituirá un fondo bibliográfico e audiovisual sobre os temas fundamentalmente relacionados coas actividades principais da empresa, que estará ó dispor de tódolos traballadores/as.

Artigo 70. Selección de candidatos

- 70.1. A dirección seleccionará os asistentes ós cursos de formación que programe entre o persoal que solicite nos prazos que se establezan dentro dos programas específicos, unha vez escoitados os representantes dos traballadores.

Artigo 71. Custo da formación

- 71.1. A dirección consignará anualmente, nas partidas orzamentarias, unha dotación económica para o desenvolvemento dos programas de formación que anualmente se programen.

Artigo 72. Asistencia ós cursos de formación

- 72.1. A asistencia ós cursos de formación que se dispensen dentro da xornada de traballo terá carácter obrigatorio. Tamén os de reciclaxe ou de instrución de novas tecnoloxías.
- 72.2. Cando a dirección, por iniciativa propia ou pola da representación dos traballadores e traballadoras, declare a necesidade de recualificación ou reciclaxe profesional orixinada por motivos tecnolóxicos, de organización ou de produción, o persoal afectado terá a obriga de asistir ós cursos que no programa de recualificación se especifiquen. Sendo por conta da empresa os custos de desprazamento e estadía, se houbera lugar, coa limitación regulamentaria.

Capítulo XIII

Réxime disciplinario

Artigo 73. Normas xerais

- 73.1. Non se poderá considerar sancionable a desobediencia no traballo pola negativa a executar ordes que vulneren aquilo que se establece no presente convenio, nin cando o cumprimento desas ordes constitúa unha infracción do ordenamento xurídico.

Artigo 74. Clasificación das faltas

- 74.1. Considéranse faltas as accións ou omisións que supoñan quebra ou descoñecemento dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións legais en vigor e en especial polo presente convenio.
- 74.2. As faltas cualificaranse de leves, graves e moi graves.
- 74.3. Faltas leves
- 74.3.1. A falta de puntualidade inxustificada superior a cinco minutos e inferior a dez, na entrada ou na saída do traballo, cando se produza seis veces durante un período de tres meses consecutivos.
- 74.3.2. Non atender ó público ou ós compañeiros e compañeiras de traballo coa corrección e dilixencia debidas.

- 74.3.3. As discusións cos compañeiros ou compañeiras no lugar de traballo.
- 74.3.4. Non comunicarlle á Dirección os cambios de residencia ou domicilio.
- 74.3.5. Non notifica-la ausencia na primeira xornada ou non chegar a tempo oportuno a baixa correspondente cando se falta ó traballo por motivo xustificado, a no ser que se probe a imposibilidade de efectualo.
- 74.4. Faltas graves
 - 74.4.1. Máis de seis faltas de puntualidade de máis de dez minutos e menos de trinta nun período de un mes, ou tres superiores de trinta minutos, sempre que previamente o traballador/a fose sancionado con falta leve por impuntualidade.
 - 74.4.2. Faltar ó traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.
 - 74.4.3. Omiti-la comunicación á Dirección das alteracións familiares con repercusión económica.
 - 74.4.4. Incumprimento das funcións encomendadas ou das instrucións dispensadas polos superiores orgánicos ou funcionais en materias relacionadas con posto de traballo.
 - 74.4.5. Simula-la presenza doutro traballador o traballadora fichando ou asinando por el a entrada ou saída do traballo.
 - 74.4.6. A negligencia no traballo que afecte á boa marcha ou atraso deliberado das actuacións que lle son propias.
 - 74.4.7. A reiteración ou reincidencia de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, excluídas as de puntualidade, dentro dun período de tres meses.
 - 74.4.8. Facer uso indebido de cargos ou denominacións de Retegal, S.A., ou atribuírse aqueles que non se posúan.
 - 74.4.9. As derivadas dos supostos previstos nos artigos anteriores que produzan alteración, prexuízos ou menoscabo do servizo; ou, se é o caso, accidentes ou deterioro das instalacións.
 - 74.4.10. Enfrontamento físico no lugar de traballo.
- 74.5. Faltas moi graves
 - 74.5.1. Considérase falta moi grave máis de dez faltas de asistencia ó traballo nun período de seis meses.
 - 74.5.2. Máis de catro faltas de puntualidade superiores a trinta minutos nun período de un mes, sempre que o traballado/a fose sancionado previamente con falta grave pola mesma natureza.

- 74.5.3. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e no trato cos compañeiros/as de traballo ou con calquera outra persoa ó servizo de Retegal, S.A., ou na relación de traballo con estas.
- 74.5.4. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar deterioracións voluntaria ou negligentemente en materiais, edificios, pertenzas, mobiliario e documentación de Retegal, S.A. e dos seus traballadores/as.
- 74.5.5. A condena do traballador/a por delitos dolosos, excepto cando a sentenza sexa derivada da invocación dos dereitos de cláusula de conciencia e do segredo profesional, e en comisión de actos que produzan resolución xudicial, aínda na vía do penal, que versen sobre actos que afecten á seguridade e ó normal funcionamento de Retegal, S.A.. Non terán consideración de falta a non asistencia ó traballo por mera detención.
- 74.5.6. Embriaguez habitual ou toxicomanía que repercuta no normal desenvolvemento do traballo.
- 74.5.7. A alegación de motivos falsos para a obtención de licencias retribuídas ou a simulación de enfermidade ou accidente.
- 74.5.8. A realización de traballos particulares durante a xornada ou o emprego para uso propio de útiles ou materiais de Retegal, S.A. desatendendo as súas obrigacións.
- 74.5.9. Reincidencia en falta grave.
- 74.5.10. Aceptación de calquera remuneración, comisión ou vantaxe de organismos, empresas ou persoas en relación co desempeño do servizo.
- 74.5.11. O incumprimento grave das normas de seguridade e hixiene no traballo, causar accidentes graves por negligencia, imprudencia, ou non prestar a todo accidentado o auxilio que estea na súa man.
- 74.5.12. Será abuso de autoridade a comisión, por parte dun xefe/a orgánico ou traballador/a de categoría superior ó afectado, dun acto arbitrario que implique a infracción dun precepto legal. O traballador/a tamén poderá solicitar a apertura do oportuno expediente nos supostos de abuso de autoridade do persoal directivo.
- 74.5.13. O furto e mailo roubo.
- 74.5.14. Obstaculiza-lo exercicio das liberdades públicas e os dereitos sindicais .
- 74.5.15. O acoso sexual.
- 74.6. Sancións
- 74.6.1. Faltas leves
- 74.6.1.1. Amoestación por escrito.

- 74.6.1.2. Suspensión de emprego e soldo ata 3 días.
- 74.6.2. Faltas graves
- 74.6.2.1. Suspensión de emprego e soldo ata 30 días.
- 74.6.3. Faltas moi graves
- 74.6.3.1. Suspensión de emprego e soldo ata 60 días.
- 74.6.3.2. Despedimento.

Artigo 75. Cumprimento das sancións

- 75.1. A empresa non esixirá o cumprimento inmediato das sancións de suspensión de emprego e soldo impostas por faltas graves ou moi graves cando o traballador/a sancionado acredite, dun modo claro, ter imposta unha demanda en contra. Neste caso, a sanción resultante farase efectiva despois da notificación da correspondente sentenza.

Artigo 76. Procedemento sancionador

- 76.1. No exercicio das facultades disciplinarias, a empresa axuntarase ás disposicións do Estatuto dos Traballadores. Corresponderalle á dirección a corrección disciplinaria das faltas laborais cometidas polos traballadores/as integrados nos respectivos cadros de persoal. Dita facultade poderá ser obxecto de delegación.
- 76.2. Con carácter previo á imposición de calquera sanción grave ou moi grave, comunicáraselle por escrito ó traballador/a o cargo que lle formule, con expresión dos feitos que o motivan e das normas polas que se presume a infracción. No prazo de catro días hábiles, contados desde o seguinte á notificación, o traballador/a poderá efectuar alegacións conducentes á súa defensa.
- 76.3. Practicadas as probas que se coiden pertinentes, de oficio ou a instancia do traballador/a, emitírase proposta de resolución que se lle comunicará a este e será sometida a informe dos representantes legais dos traballadores, que deberán emitir en prazo de catro días hábiles a partir do seguinte á recepción da correspondente solicitude.
- 76.4. Transcorrido dito prazo, dictarase a resolución que proceda, que se lle notificará ó interesado e se lle comunicará á representación dos traballadores/as.

Artigo 77. Cancelación das faltas

- 77.1. As notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas: ós 10 días as leves, ós 20 días as graves e ós 60 días as moi graves.

Capítulo XIV

Artigo 78.

- 78.1. A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxecto básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo, e terá como fin a eliminación ou redución dos riscos laborais.
- 78.2. En materia de seguridade e saúde laboral haberá que atermos ó disposto na normativa estatal, na posible normativa da Comunidade Autónoma Galega e nas normas e recomendacións da O.I.T. e da Comunidade Europea.
- 78.3. A empresa dotará ó persoal das prendas de roupa e calzado adecuadas para a realización do seu labor.
- 78.4. A empresa responsabilizarase de manter tódolos centros de traballo e instalacións nas adecuadas condicións hixiénicas.

Capítulo XV

Dereitos colectivos e da representación dos traballadores e traballadoras

Artigo 79. Representantes dos traballadores e traballadoras

- 79.1. Para os efectos do presente convenio, recoñécense como representantes dos traballadores/as os seguintes:

-Os delegados e delegadas de persoal.

Artigo 80. Delegados de persoal

- 80.1. Os delegados de persoal son o órgano colexiado e representativo do conxunto dos traballadores e traballadoras da empresa. Serán elixidos de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 81. Crédito sindical

- 81.1. Cada delegado ou delegada de persoal disporá do crédito horario que marque a lei. Para o exercicio das funcións propias avisarase cunha antelación de 48 horas, excepto en casos urxentes, que poderá ser de 24 horas.
- 81.2. Para axilizar a negociación colectiva, unha vez constituída a mesa de negociación negociarase a liberalización dos membros da dita comisión.

- 81.2.1.1. Os delegados de persoal poderán acumular cada un deles as súas horas por períodos anuais, mentres a empresa non exceda dos 49 traballadores.

Artigo 82. Desprazamentos dos representantes legais dos traballadores

- 82.1. RETEGAL aboará os gastos de desprazamento e manutención dos representantes legais dos traballadores, orixinados pola asistencia ás reunións, sempre que sexa a dirección a que propoña as reunións, residindo fóra da localidade. Este artigo perderá a súa vixencia cando a empresa exceda dos 49 traballadores.

Artigo 83. Funcións dos delegados de persoal

- 83.1. Sen prexuízo das que lles atribúan as disposicións legais de carácter xeral, serán funcións dos delegados de persoal as que se especifican nos parágrafos seguintes.
- 83.2. Vixia-lo cumprimento das normas vixentes en materia laboral, Seguridade Social e seguridade e hixiene no traballo, e tamén o cumprimento dos acordos do presente convenio.
- 83.3. Ser informado, de acordo co que establece o artigo 64 do Estatuto dos Traballadores, sobre a situación económica da empresa, programas de investimentos, estatística de absentismo e as súas causas, e tamén sobre os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e das súas causas.
- 83.4. Ser informado previamente sobre as decisións que a dirección da empresa adopte a respecto de:
- Organización do traballo.
 - Política de ocupación e contratación do persoal.
 - Reestructuración do cadro de persoal e traslados.
 - Apertura, peche total ou parcial, definitivo ou temporal, ou modificacións no centro de traballo.
 - Modificación do estatuto xurídico da empresa ou da actividade empresarial.
83. 5. Asesorar, formular propostas e orientar nos temas relacionados coa organización e racionalización do traballo. Deberase presentar un informe á empresa con carácter previo á execución das decisións que adopte nos casos de implantación ou revisión dos sistemas de control do traballo, sen prexuízo das facultades que lle recoñeza a lei e o presente convenio á representación dos traballadores/as.
83. 6. Todos e cada un dos membros dos representantes legais dos traballadores terán libre acceso a tódalas instalacións e centros de traballo de RETEGAL. Terán acceso ó cadro horario, do que recibirán unha copia. Tamén accederán ós modelos TC1 e TC2 das cotizacións á Seguridade Social, ó calendario laboral, ós orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual dos centros e mais a tódolos outros documentos relacionados coas condicións de traballo que afecten ó persoal.

- 83.7. A dirección de RETEGAL facilitará o lícito exercicio da actividade sindical dos delegados de persoal e seccións sindicais, e a súa difusión informativa en cada un dos centros de traballo. Dentro das súas posibilidades, permitirá o emprego dos medios necesarios para o cumprimento dos ditos obxectivos.

Disposición adicional 1ª

Dado que o persoal transferido polo Decreto 366/1998 de 23 de decembro de 1998 mantén a súa xornada de orixe en 1.582 horas anuais (35 horas semanais), poderán optar por manter esta ou acollerse á xornada estipulada no artigo 23 (1.755 horas), percibindo un complemento do 40% do seu salario base mensual pagadeiro en 12 pagas ou parte proporcional ó tempo traballado dende que se asignou. Dito complemento é incompatible co de dispoñibilidade ou flexibilidade.

O persoal adscrito ó complemento de xornada irregular, como norma xeral, descansará dúas fins de semana ó mes, así mesmo non realizará máis de cinco días consecutivos con cargo á bolsa de xornada irregular, en período nocturno completo. Como norma xeral, e sempre que a razón da chamada o permita, avisarase con 24 horas de antelación.

Por norma xeral, as horas desta xornada distribuiranse de xeito proporcional entre os traballadores afectados, facendo cálculos trimestrais dentro da programación anual.

Este complemento será por dous anos obrigatoriamente, podéndose prorrogar por parte da dirección por dous máis se non houbera traballadores voluntarios para facelo.

Disposición adicional 2ª

Establécese un complemento persoal salarial para tódolos traballadores fixos en activo de Retegal a data da sinatura do presente convenio afectados polo Decreto de 24 de decembro de 1998. Dito complemento non será absorbible nin compensable, cotizará á Seguridade Social e terá os incrementos que se apliquen ó salario base. Dito complemento percibirase en 14 pagas.

Este complemento só quedará extinguido cando se rescinda a relación laboral -por xubilación, morte, baixa voluntaria ou despedimento- coa empresa e os traballadores que o teñan asignado. No anexo II detállanse as cantidades por persoa. Este complemento entrará en vigor a partir da sinatura do presente convenio.

Disposición adicional 3ª

Así mesmo recoñécense os anos de servizo prestados na CRTVG, ós efectos da percepción do complemento de antigüidade, que poderá chegar ata o 41% como máximo entre os anos de servizo prestados en CRTVG e Retegal, non sendo de

aplicación o límite do 16% referenciado no artigo 47.1., ós traballadores fixos afectados polo Decreto de 24 de decembro de 1998.

Disposición adicional 4ª

Crearase unha comisión paritaria formada por representantes da dirección e dos traballadores para o estudo das funcións dos distintos postos de traballo.

Disposición adicional 5ª

No ano 2003 convocaranse tres prazas técnicas.

Disposicións transitorias

Primeira. Pagamento de atrasos

Os atrasos serán sobre o salarios base e conceptos salariais recoñecidos antes da sinatura do presente convenio dos anos 2002 a 2003, no caso de habelos. A empresa aboaraos nos dous meses seguintes ó da sinatura do presente convenio.

ANEXO I

nivel	Grupo técnico	sal mensual	precio anual	Grupo xeral	sal mensual	precio anual
1	Enseñeiro Sup Telec. Titulado Sup.	1.624	24.782	Titulado Sup	1.624	24.782
2	Enseñeiro Téc Telec. Titulado Medio	1.510	23.043	Titulado Medio	1.510	23.043
3				Tecnico Xeral	1.447	22.081
4	Téc. Electronico (1) Tec. Comunicacóns Tec. Informatico (1)	1.386	21.150			
5	Of. Tec. Electron.(1) Aux.tec. Comuncacóns (1) oficial de Comunicacóns	1.268	19.350			
6				of. Adom	1.153	17.594
7				Ux. Admon	827	12.620
8				Ord.conduct	765	11.674

(1) A extinguir.

(2) As categorías de técnico electrónico e de oficial electrónico serán as encargadas da xestión ordinaria dos centros de traballo nos que estean emprazados.

ANEXO II

	c.per.mes	c.per.anual
Alonso Montenegro		
Seoane Rdguez		
Velo Fuentes		
Ramos Noya		
Touceda Castro		
Pérez Salgado		
Martínez García		
López Paleo		
Castelo García		
Barreiro Carneiro		
Álvarez Vaz		
Devesa Vila		
López Costa		
Rey Otero		
López Pereira		
Pérez Garza		
Seoane Estraviz		
Lores Franco		
García López Adolfo		
García López Lino		
Cabana Rdguez		
Mallo López		
Pose López		
Pedreira		

A esta táboa aplicaráselle os incrementos correspondentes ós anos 2002 e 2003.

[Handwritten signatures and initials]

ANEXO III

Festivos	3.000 ptas
Festivos especiais	10.000 ptas

A collection of handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'M. J. P.' with a large flourish. Below it is another signature, possibly 'M. J. P.' or 'M. J. P.' with a large flourish. In the center, there are two vertical lines, possibly representing the number '11' or '12'. To the right of these lines is a signature that appears to be 'H. J. P.' with a large flourish. Below the central lines is a signature that appears to be 'C. J. P.' with a large flourish.