

Convenio colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Anos 2004-2007)¹

Artigo 1º.-Dereitos lingüísticos.

Os traballadores da Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. afectados por este convenio colectivo, teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo, recoñecendo a empresa desta maneira a oficialidade da lingua galega e os dereitos lingüísticos dos traballadores recollidos no Estatuto de autonomía para Galicia, Lei de normalización lingüística, Lei do Estatuto galego dos consumidores e usuarios e demais disposicións legais concordantes.

A empresa fomentará o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos consumidores e administracións públicas en Galicia.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio afecta ao centro de traballo de Vilagarcía e aos mesmos centros de traballo que afectaba o convenio colectivo interprovincial de CAPSA, de 1996. No momento en que para estes centros de traballo alleos ao centro de Vilagarcía de Arousa se negocie e publique un convenio colectivo de empresa, quedarán excluídos do ámbito de aplicación do presente convenio, que afectará unicamente ao centro de Vilagarcía de Arousa.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Comprende todo o cadro de persoal fixo ou eventual, nas súas distintas categorías profesionais, agás:

- a) Persoal que teña subscrito coa empresa un contrato de directivo.
- b) Persoal de alta dirección incluído nos artigos 1.3º c) e 2.1º a) do Estatuto dos traballadores
- c) Persoal con responsabilidade de xestión e dirección.
- d) Persoal alleo ao centro de traballo de Vilagarcía de Arousa, a partir de que se lle aplique un convenio de empresa distinto ao presente, tal e como se establece no artigo anterior ámbito de aplicación.

Artigo 4º.-Duración e vixencia.

A vixencia do presente convenio, calquera que sexa a data da súa sinatura, iníciase o 1 de xaneiro de 2004 e remata o 31 de decembro de 2007; os conceptos económicos e as táboas aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2004, salvo que no seu articulado se dispoña outra cousa. Páctase de común acordo que cunha antelación de dous meses ao seu remate, considérase automaticamente denunciado e prorrogado ata que se asine un novo convenio.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

O presente convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, polo que os acordos contados nel unicamente teñen validez considerados conjuntamente. Se alguna das partes fose declarada sen efectos pola xurisdición competente deberá reconsiderarse no seu conxunto globalmente.

Artigo 6º.-Clasificación profesional.

Co obxecto de adecuar a clasificación profesional do persoal da empresa a que afecta o presente convenio, establécese a clasificación por grupos profesionais segundo a táboa correspondente reflectida no anexo. As categorías profesionais consignadas son puramente enunciativas e non obrigan a ter cubertas todas as categorías ennumeradas se a necesidade non o require. Durante o ano 2006 procederáse á definición de perfís dos postos de traballo.

¹ Publicado no DOG núm. 29, do 10 de febreiro de 2005.

Artigo 7º.-Estrutura salarial.

Está constituída polos seguintes conceptos: salario base, complemento persoal de antigüidade, asistencia, actividade, comisións, quebranto de moeda, nocturnidade e outros sobresoldos pactados no convenio.

Artigo 8º.-Pagamento de remuneracións.

O pagamento da remuneración total correspondente a cada traballador efectuarase o día final de cada mes. En caso de que este coincida en festivo aboarase o día inmediatamente anterior. O traballador terá dereito a percibir anticipos á conta do traballo xa realizado, sen que chegue o día sinalado para o pagamento.

Artigo 9º.-Complemento persoal antigüidade.

Os traballadores manterán consolidadas as cantidades que polo concepto de antigüidade viñan percibindo o 31-12-1998. Ao dito importe engadirase a parte proporcional da antigüidade cumprida nesa data, de acordo co criterio que se expón a seguir:

-Último quinquenio cumprido en 1998 engadir 1/5 quinquenio.

-Último quinquenio cumprido en 1997 engadir 2/5 quinquenio.

-Último quinquenio cumprido en 1996 engadir 3/5 quinquenio.

-Último quinquenio cumprido en 1995 engadir 4/5 quinquenio.

-Último quinquenio cumprido en 1994 engadir 1 quinquenio.

Este complemento non será absorbible nin compensable e as novas incorporacións non xerarán importes por este concepto.

Artigo 10º.-Gratificacións extraordinarias.

1. Gratificacións fixas. Todos os traballadores aos que lles é de aplicación o presente convenio percibirán tres gratificacións extraordinarias (marzo, xullo e decembro), que se aboarán o 15 de marzo, 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente, a razón de 30 días de salario base, complemento persoal de antigüidade e complemento de actividade ou parte proporcional correspondente ao tempo de alta na empresa. Non se procederá a efectuar ningún desconto destas polos períodos de IT.

Os períodos de devengo das ditas pagas son os seguintes:

-Marzo: 1 de xaneiro ao 31 de decembro do último ano.

-Xullo: 1 de xullo do ano anterior ao 30 de xuño do ano actual.

-Decembro: 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano actual.

2. Produtividade variable: establécese un complemento de produtividade variable tomando como base o importe do 0,7% da masa salarial de todos os traballadores do ámbito de convenio, da fábrica de Vilagarcía. A consecución da totalidade do dito complemento estará condicionada aos kg/horas traballadas x persoa de queixo e iogur, igual ao do ano anterior, aumentando ou diminuindo a porcentaxe do complemento na mesma medida en que varíe a porcentaxe de kg/hora x persoa de queixo e iogur con respecto ao ano anterior. Este complemento aboarase ao cadro de persoal nunha paga extraordinaria non consolidable de maneira lineal para todos os traballadores e proporcional ao tempo traballado por cada un no período de devengo na fábrica de Vilagarcía, xuntamente coa nómina de febreiro de cada ano.

A cantidade mínima equivalente para o 0,7% da masa salarial é de 150,25 A/traballador; se a cantidade resultante do 0,7% fora superior a 150,25 A, tomarase para o cálculo a cantidade superior.

Artigo 11º.-Incrementos pactados no convenio.

No presente convenio páctanse os seguintes incrementos para aplicar a todos os conceptos:

1. Ano 2004: incremento do 4,2%.

2. Ano 2005: incremento do IPC real + 1,3%.

3. Ano 2006: incremento do IPC real + 1%.

4. Ano 2007: incremento do IPC real + 1,3%.

Os importes dos conceptos económicos neste convenio, salvo que se recolla indicación ao respecto, corresponden aos prezos para o ano 2005 actualizados co IPC previsto e pendentes de revisión do IPC real.

Para os efectos de aplicar os incrementos para os anos 2006 e 2007 aplicarase o incremento de IPC previsto máis o 1% e 1,3% respectivamente para cada un dos anos, e unha vez coñecidos os IPC reais procederase á súa regularización.

Artigo 12º.-Complemento de traballos a quendas.

O persoal que desenvolva o seu traballo en réxime de quendas percibirá no ano 2006 un complemento de 18 A/mensuais (prezo ano 2006).

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.

A gratificación de nocturnidade por xornada nocturna traballada establécese en 20 A ou parte proporcional correspondente (para o ano 2006).

Entenderase por xornada nocturna a comprendida entre as 22.00 e as 6.00 horas.

Artigo 14º.-Complemento por domingo ou festivo traballado.

40 A + un día libre (para o ano 2006).

Os traballadores da sección de recepción, por tratarse dunha sección que se ve obrigada a traballar todos os domingos e festivos, percibirán por este concepto 53 A + un día libre (para o ano 2006)

Artigo 15º.-Complemento tóxico, penoso ou perigoso.

Establécese un complemento para postos de traballo tóxicos, de 88,33 A (para o ano 2006).

A definición destes postos determinaraa o comité de seguridade e saúde. En caso de discrepancia consultarase o Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Xunta de Galicia.

Artigo 16º.-Quebranto de moeda.

Aquel persoal que teña responsabilidade no manexo de cartos percibirá, un complemento de 30,91 A por mes efectivo de traballo. Se o traballador que estivera percibindo este complemento deixa de ter a responsabilidade no manexo de cartos, deixará de percibilo sen que isto poida xerar ningún tipo de dereito adquirido.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias serán de carácter voluntario e mensualmente informarase o comité de empresa sobre as horas extraordinarias realizadas no mes anterior.

O prezo da hora extra queda establecido para o ano 2006 en 13 A.

Para os efectos previstos no Real decreto legislativo 9858/1981, do 20 de agosto e 1/1985, do 5 de xaneiro, páctanse como horas extraordinarias estruturais as necesarias para atender pedidos, ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda, mantemento e demais circunstancias derivadas da específica natureza da actividade de que se trate, sempre que non sexa posible a utilización doutras modalidades de contratación previstas pola lei.

Artigo 18º.-Traballo en cámaras.

Os operarios que realicen o seu traballo en cámaras frigoríficas terán unha gratificación de 13,25 A por mes efectivo de traballo.

Artigo 19º.-Xornada de traballo.

A duración da semana ordinaria de traballo fíxase en corenta horas.

Na xornada continuada efectuarase un descanso intermedio de 20 minutos, que se aboará como tempo traballado, pero que en ningún caso se sumará para o cómputo de horas extraordinarias para os efectos dos límites máximos legais.

A xornada de traballo en cómputo anual para o ano 2006 establécese en 1.832 horas. A xornada máxima para o ano 2007 (codicionada á publicación dos calendarios laborais) establécese en 1.824 horas.

No ano 2007 aplicarase unha redución de 8 horas de xornada anual que se farán efectivas no luns día 30-4-2007. O personal que por razóns de produción teña que vir traballar o citado 30 de abril poderá escoller, de acordo coa dirección de empresa, un día para librar.

A quenda de noite dos días 24 e 31 de decembro non será laborable.

Artigo 20º.-Permisos regulamentarios retribuídos.

O persoal da empresa, logo de aviso e xustificación en legal forma, terá dereito a permiso, con percepción íntegra do seu salario, por algún dos motivos e coa duración máxima seguinte:

a) Matrimonio do traballador ou parellas de feito que acrediten estar inscritas como tales no correspondente rexistro: quince días naturais e unha gratificación de 125 A.

b) Nacemento de fillo: tres días naturais ao producirse o nacemento e unha gratificación de 125 A. En caso de coincidir coa fin de semana e coa finalidade de axudar ás obrigas paternas, engadirase un día máis. No caso de adopción de fillos, a licenza será de 1 día.

c) Falecemento ou enfermidade moi grave ou intervención cirúrxica de cónxuxe, fillos, pais, irmáns e irmans políticos: tres días naturais. Se as causas sinaladas tivesen lugar en distinta comunidade autónoma, esta licenza será ampliada ata cinco días como máximo.

No caso de pais políticos, esta licenza será de 2 días.

d) Falecemento de avó e neto: dous días naturais. Se o falecemento tivese lugar fóra da comunidade autónoma, ampliarase un día mais. No caso do falecemento dun tío, esta licenza será de 1 día.

e) Voda de fillo, irmán, irmán político, pais e pais políticos, un día natural. Se a voda tivese lugar en distinta comunidade autónoma, esta licenza será ampliada ata tres días.

f) Exames: polo tempo estritamente indispensable cando curse estudos e deba someterse a exames con previa xustificación escrita ante a empresa.

g) Cargo ou representación sindical: polo tempo necesario para o desempeño das súas funcións quen teña cargo ou representación sindical, logo de xustificación e ata un máximo que determine a Lei sindical.

h) Atención de asuntos urxentes: tres días naturais ao ano cando se precise atender persoalmente asuntos propios de xustificada urxencia.

i) Mudanza de domicilio familiar: un día. En caso de traslado fóra do municipio en que se vive, será de dous días.

Falecemento dun traballador: a empresa facilitará ao persoal da súa sección que lle coincida co enterro o tempo necesario para acudir a el, sempre que a produción o permita.

Artigo 21º.-Vacacións.

Todo o persoal da empresa, sen distinción de categoría profesional, disporá de trinta días naturais de vacacións.

As vacacións poderanse coller nun só período continuado, podéndose pactar o goce das vacacións en dous períodos quedando á discreción da dirección da empresa atender peticións para distribuílas en fraccións inferiores a dúas semanas.

A dirección da empresa de cada centro de traballo, tendo en conta as súas distintas características e de acordo cos representantes dos traballadores, programará período de vacacións para dispoñer delas no transcurso dos doce meses do ano, confeccionándose os calendarios correspondentes tendo en conta as necesidades da empresa, os momentos de maior produción e o cumprimento das súas obrigas comerciais e produtivas.

O persoal que, tendo as súas vacacións anuais ou parte delas asignadas no calendario e non poida disfrutalas por encontrarse en situación de incapacidade temporal, poderá disfrutalas, de común acordo coa empresa, ata o último día do mes de febreiro do ano seguinte, logo de aceptación por parte da empresa.

O persoal que teña a totalidade das súas vacacións nos meses de xaneiro, febreiro, novembro ou decembro, terá dereito a 3 días naturais máis de vacacións. Quen só disfrute 15 días nestes meses, terá dereito

a 2 días máis, en vez dos tres correspondentes a 30 días.

Aos autoventas, promotores e todo persoal que perciba comisións, aboaráselles, durante as vacacións, o importe correspondente ao cálculo da media das percibidas os seis meses anteriores.

Artigo 22º.-Prestacións complementarias da Seguridade Social durante a IT.

No centro de traballo de Vilagarcía, nos períodos en que estea suspendido o contrato de traballo por situacións de IT, por calquera causa, o traballador terá dereito a percibir unha retribución económica equivalente ao 75% dende o primeiro día, da base de cotización do mes anterior á baixa.

Se durante o período de IT, se producisen incrementos económicos de carácter xeral, a empresa pagará, a partir do día primeiro do mes seguinte ao de producirse tal incremento, a diferenza entre o que lle corresponde percibir ao traballador da Seguridade Social e o que lle correspondería percibir se causase baixa despois de producirse o incremento, sen que en ningún caso a suma de ambas as dúas percepcións poida exceder o tope máximo de accidentes de traballo, enfermidade común ou accidente non laboral.

Establécese complemento de seguridade anual, para cada traballador da fábrica de Vilagarcía, pagadoiro no primeiro trimestre do ano seguinte, polo importe resultante da seguinte fórmula:

Premio seguridade = $96 A/12 \times \text{el n}^\circ$ de meses do ano anterior sen accidentes no ámbito do convenio.

O período de devengo da dita paga, 1 de xaneiro ao 31 de decembro do último ano.

Este premio empezará a devengarse en 2006.

Artigo 23º.-Excedencias.

Nesta materia aplicarase a todo o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e a Lei orgánica de liberdade sindical, no seu artigo 9.1º b).

A excedencia por maternidade de 1 a 3 anos dará dereito á reserva do posto de traballo.

Artigo 24º.-Xubilación.

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores, ante a situación de permanente adecuación do cadro de persoal para acomodala aos niveis óptimos de emprego, acordan a xubilación obrigatoria dos traballadores ao cumprir os 65 anos de idade.

Recoñéceselles aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar á empresa a xubilación parcial, mentres continúe vixente a actual (de 2005) regulación, recollida nos artigos 166.2º da Lei da Seguridade Social e 12.6º do Estatuto dos traballadores, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos.

Artigo 25º.-Axudas de custo.

Establécense os seguintes importes en concepto de axudas de custo para o persoal que teña que realizar algún destes conceptos fóra do seu ámbito normal a causa da empresa:

Ano 2004 Ano 2005 Ano 2006 Ano 2007

* Comidas 15 A, 18 A, 20 A, 20 A.

* Almorzo 3 A, 5 A, 7 A, 7 A.

* Ceas 12 A, 15 A, 18 A, 18 A.

* Hotel 3* 3* 3* 3*

Estes importes aboaranse logo de xustificación do gasto.

Artigo 26º.-Axuda escolar.

Establécese unha axuda para a formación escolar dos fillos dos traballadores en idades comprendidas entre os 3 e 16 anos, ambas as dúas incluídas.

A súa contía será de 87 A en 2004, 92 A en 2005, 98 A en 2006 e 100 A en 2007, para todo aquel persoal con salario menor a 2,5 veces o SMI, en situación de resultados positivos para a compañía. Esta contía aboarase nun só concepto no mes de setembro.

Artigo 27º.-Axuda aos discapacitados.

Como prestación complementaria da Seguridade Social, a empresa aboará a partir da sinatura do convenio, unha axuda mensual de 110 A no ano 2004, 120 A no ano 2005, 130 A no ano 2006 e 135 A no ano 2007, a cada empregado por cada fillo a cargo que sexa discapacitado físico ou psíquico superior ao 33%. A cualificación de tales discapacidades será automática nos casos en que así foran recoñecidos pola Seguridade Social ou organismo equivalente.

Artigo 28º.-Préstamo ao persoal.

Co obxecto de axudar os traballadores no caso de necesidades xustificables, concederanse préstamos, cuxo importe non excederá de 3.000 A no ano 2004, 3.100 no ano 2005, 3.200 no ano 2006, e 3.300 no ano 2007, para devolver no prazo máximo de tres anos.

Para levar un seguimento do tema, a empresa creará un fondo económico que será supervisado trimestralmente polo comité e a dirección da empresa, e cun saldo máximo de 27.000 A. Isto é, non se concederán novos préstamos mentres non se reembolse á empresa a cantidade necesaria para a concesión solicitada, debendo esperar o traballador a que se dispoña destes fondos para desfrutar do préstamo solicitado.

Artigo 29º.-Premio de xubilación e bolsas.

1. Premio de xubilación: cando un traballador, ao xubilarse, teña unha antigüidade na empresa superior aos 10 anos, percibirá un premio consistente

no importe dunha mensalidade de soldo base por cada quinquenio que se acredite como antigüidade.

Este premio incrementarase excepcionalmente coas porcentaxes que se especifican seguidamente se a xubilación a solicita o traballador ao cumprir, respectivamente, 60, 61, 62 e 63 anos de idade e dentro dos tres meses seguintes á data en que cumpran tales idades.

Ao cumprir 60 anos: 45%.

Ao cumprir 61 anos: 40%.

Ao cumprir 62 anos: 35%.

Ao cumprir 63 anos: 30%.

2. Suxestións e propostas útiles para mellorar a organización do traballo e que sexan admitidas pola empresa. Terán compensación que consistirá en bolsas ou viaxes de perfeccionamento ou estudos con diplomas honoríficos e cancelación de notas desfavorables no expediente persoal.

Artigo 30º.-Seguro de vida colectivo.

Co fin de beneficiar a todos os seus traballadores cunha medida de previsión a favor dos familiares a cargo daqueles, a empresa ten concertado un seguro de vida colectivo, no que quedan obrigatoriamente integrados todos os seus traballadores. Este seguro rexerese polas seguintes normas:

* Os traballadores de novo ingreso causarán alta como asegurados no mesmo día da incorporación á empresa.

* Quedan exceptuados da súa integración no seguro, os traballadores que expresamente sexan contratados con carácter de eventuais, temporeiros ou interinos.

* Causarase baixa ao producirse o cesamento definitivo na empresa.

* Non existirá previo recoñecemento médico, nin haberá limitación de idade.

* A contía do dito seguro será:

1. Por morte natural, invalidez permanente: 12.000 A.

2. Morte por accidente: 24.000 A

3. Morte por accidente de tráfico: 36.000 A.

Artigo 31º.-Formación profesional.

A dirección da empresa establecerá un plan de formación, co obxectivo de proporcionar ao persoal, en todos os seus niveis, e de forma paulatina, os coñecementos adecuados para a realización das súas funcións e o seu desenvolvemento profesional.

Decididos os plans de formación e previamente á súa implantación solicitarase do comité de empresa o informe que se determine no artigo 64.l.4º c) do Estatuto dos traballadores.

Créase un comité de formación paritario na sinatura deste convenio, que se reunirá bimensualmente.

Para o persoal da empresa que realice cursos non recollidos nos plans de formación, en centros oficiais para a obtención de coñecementos profesionais que gardan relación directa coas actividades da empresa e teñan unha aplicación efectiva, a medio ou a longo prazo nela, establécese unha axuda económica consistente no pagamento do 50% de gastos de matrícula e textos debidamente xustificadas.

Esta axuda solicitarase a través dos xefes de departamento e terá que ser aprobada polo comité creado para o seu fin.

Artigo 32º.-Modalidades de contratación laboral.

1. Contratos de obra e servizo. Ademais de polas causas e nas circunstancias legalmente permitidas, poderá formalizarse contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado:

Cando se implanten novas tecnoloxías, cando o servizo que se realizase vaia ligado a un pedido ou pedidos de realización puntual nun determinado período ou á realización dunha tarefa concreta, incluíndo os períodos de campaña comercial e campañas de secado.

Para o persoal de mantemento, consideraranse tamén obras e servizos determinados os derivados da implantación ou modificación das instalacións.

2. Contrato a tempo parcial. Ambas as dúas partes comprométense a impulsar, naquelas áreas que sexa compatible, a contratación de persoal baixo a modalidade contractual a tempo parcial, naqueles casos nos que se estime non necesaria a cobertura total da xornada laboral habitual e como medida para facilitar a conciliación da vida familiar e laboral.

3. Contrato fixo discontinuo. CAPSA, como medio de conseguir unha maior estabilidade no emprego dos seus traballadores, empregará esta modalidade de contratación, que se realizará entre a empresa e os demandantes de emprego para a realización de traballos que pola súa natureza sexan de carácter fixo pero discontinuo no tempo, e que non teñan data certa.

4. Contrato eventual por circunstancias da produción. Cando por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poidan celebrarse contratos de traballo desta natureza, estes terán unha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses.

5. A empresa fomentará a creación de emprego estable e creará unha bolsa con persoal para cubrir eventualidades de traballo, limitando a contratación de ETT's para situacións excepcionais.

Artigo 33º.-Promocións.

Establécense dous tipos de promocións:

a) Por libre designación.

b) Por concurso - oposición.

a) Libre designación. Defínese como libre designación o acceso ao posto que, en razón das súas funcións e responsabilidades, é cuberto por decisión

da empresa e que corresponden aos postos e categorías profesionais seguintes:

Técnico superior, técnico medio, xefe de fabricación, xefes e promotores de vendas, xefe de sección, xefe administrativo 1ª e 2ª, encargado, caixeiro, secretarias de dirección.

Excepto para o técnico xefe, xefe de control leiteiro, xefe de fabricación e delegados, as convocatorias a estes postos faranse públicas co fin de que o persoal do cadro poida acceder á selección.

b) Por concurso - oposición. Defínese promoción por concurso-oposición, o acceso ás categorías laborais non recollidas no punto anterior, coa excepción do cambio de peón a peón especialista, que será automático sempre que a persoa proposta teña unha antigüidade mínima de dous anos na categoría de peón.

Para a realización destas promocións, créase un tribunal cualificador composto por 4 membros. Dous membros designados polo comité de empresa, dous membros da dirección, dos que un deles será o director de persoal ou persoa en quen delegue, que actuará como presidente do tribunal, e con voto de cualidade decisorio.

Para cubrir unha vacante ou posto de nova creación nestas categorías, a empresa comunicará ao comité de empresa a existencia de tal posto.

A continuación, no prazo de 5 días hábiles, a empresa decidirá e publicará os requisitos ou probas de exame que se vaian realizar, non podendo realizarse este nun tempo inferior a 15 días

nin superior a 30. A estas convocatorias poderá concorrer calquera membro do cadro de persoal, formulando a oportuna solicitude dentro do prazo que se sinale.

Se a convocatoria quedara deserta pola falta de candidatos internos ou por non acadar estes a puntuación mínima requirida, a empresa poderá cubrir esta vacante por libre designación ou nova convocatoria á que poida optar persoal alleo á empresa.

O tribunal cualificador deberá establecer as cualificacións definitivas e publicalas nun prazo máximo de 8 días, a partir da data de terminación das probas.

O tribunal terá facultades para, unha vez anunciada a vacante ou posto de nova creación, decidir sobre a necesidade de realizar probas de aptitude, ou en caso negativo, establecer directamente a orde de prioridade.

Acceso á categoría. Para a realización efectiva do cambio de categoría, establécense os seguintes períodos de proba:

- * 6 meses para postos de libre designación.
- * 3 meses para postos de persoal cualificado.
- * 15 días para postos de persoal non cualificado.

Durante o período de proba, o traballador percibirá o salario correspondente á nova categoría, pero non se efectuará o cambio efectivo desta. Se transcorrido este período os informes non fosen positivos, remi-

tiranse ao tribunal cualificador, que valorará, de ser o caso, o retorno ou non á categoría anterior.

Artigo 34º.-Persoal con capacidade diminuída.

A aquel persoal que, por deficiencias físicas, psíquicas ou por outras circunstancias non se encontra en situación de desenvolver o traballo para o que foi contratado, a empresa comprométese a destinalo a traballos o máis adecuados posibles ás súas condicións e de acordo coa súa categoría laboral. En todos os casos en que se presente esa situación, a empresa, antes de adoptar a súa decisión, solicitará informe do comité de empresa, que deberá emitir no prazo máximo de 5 días oralmente ou por escrito a súa elección. A cualificación das condicións físicas será realizada pola mutua de traballo en informe escrito por médico.

Artigo 35º.-Recoñecemento médico.

Todos os traballadores realizarán unha revisión xeral completa e suficiente polo menos unha vez ao ano, por conta da empresa e dentro da xornada laboral.

O servizo médico, de acordo co comité de saúde laboral, determinará segundo a saúde xeral do traballador, idade, características do posto de traballo (toxicidade, perigosidade, penosidade, etc...), a conveniencia das probas que se realizarán.

Os traballadores teñen dereito a coñecer o informe que resulte dos recoñecementos médicos.

Artigo 36º.-Roupa de traballo.

Todos os traballadores disporán da roupa necesaria e regulamentaria para o desenvolvemento do seu traballo, que dependerá das condicións en que este se realice. Así mesmo, estarán obrigados a renovar as roupas nas que se observe algunha deterioración e a empresa facilitará roupas novas, contra entrega das vellas.

Artigo 37º.-Comité de empresa e delegados do persoal.

Nesta materia aplicarase todo o disposto no título 2 do Estatuto dos traballadores.

Existe un comité de empresa, que é o máximo órgano representativo dos traballadores e que se rexe polos seus propios estatutos; as súas competencias son as seguintes:

* Está lexitimado para negociar convenios colectivos na empresa, regulamentos e calquera outro tipo de actos que afecten os intereses xerais dos traballadores da compañía sen prexuízo das competencias que nos seus respectivos ámbitos poidan ter os comités de centros de traballo, delegados de persoal e seccións sindicais.

* Deberá recibir información periódica e documentada sobre a situación da empresa que atribúe o artigo 64 da Lei do Estatuto dos traballadores aos comites de empresa nas súas respectivas esferas.

* O comité de empresa deberá observar o debido segredo profesional na forma que regula o artigo 65.2º do Estatuto dos traballadores.

* Deberá ser informado mensualmente sobre o número de horas extraordinarias realizadas no período anterior, causa delas e medidas adoptadas para a súa diminución ou supresión cando sexa posible.

* Poderá acceder, logo de comunicación da compañía, aos locais nos que se celebre algunha reunión de comités de empresas, contando co consentimento destes, así como ás asembleas de traballadores que se celebren nos locais da compañía.

* Co obxecto de que aqueles centros de traballo que non estean representados no comité de empresa poidan estar debidamente informados, a secretaría permanente poderá convocar reunións coa representación sindical de cada un destes centros, logo de comunicación á dirección da compañía, cunha periodicidade de 2 reunións anuais como máximo e unha duración para cada unha delas de 1 día.

* As seccións sindicais legalmente constituídas poderán acumular horas sindicais nun ou varios dos seus membros.

Artigo 38º.-Seccións sindicais.

O funcionamento de seccións sindicais no ámbito da empresa así como os dereitos dos delegados sindicais, axustaranse ao disposto artigo 10 da Lei 11/1985, do 2 de agosto, Lei orgánica de liberdade sindical.

Cando os sindicatos aos que representen os delegados, conseguisen menos un 30% dos votos na elección do comité de empresa, nese centro de traballo, aplicarase a escala seguinte:

1. De 0 a 50: ningún delegado.

2. De 51 a 200: un delegado.

Artigo 39º.-Fondo económico.

Créase un fondo económico a cargo da empresa destinado a financiar as xestións do comité de empresa derivadas da súa representatividade. Este fondo será de 2.000 A.

Artigo 40º.-Canon de negociación.

Establécese un canon de negociación de convenio, a cargo da compañía, que se fixa na cantidade de 1.800 A, o cal se porá á disposición das seccións sindicais representadas na mesa de negociación; esta cantidade dividirase proporcionalmente segundo a representación na dita mesa.

Artigo 41º.-Sancións.

Cando se lle apliquen sancións moi graves ao persoal da empresa, observarase en todo caso o que marque o Estatuto dos traballadores no seu artigo 64, punto 1º.7. Non obstante, antes de sancionar o traballador, será informado o comité de empresa por escrito e con antelación de 3 días.

Nas dependencias da fábrica de Vilagarcía que están baixo teito non estará permitido fumar, aplicándose no demais o que recolla a lexislación vixente en cada momento.

Artigo 42º.-Comisión paritaria.

Co alcance e funcións previstas no artigo 85.2º e) do Estatuto dos traballadores, désígnase a comisión paritaria, composta por 6 membros titulares e outros 6 suplentes; 3 titulares e 3 suplentes por designación da empresa e 3 titulares e 3 suplentes por elección dos traballadores.

Artigo 43º.-Comité de seguridade e saúde.

Neste artigo aplicarase a Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 44º.-Solución extraxudicial de conflitos de traballo.

Os conflitos de traballo que revistan o carácter de colectivos, así como os individuais que expresamente se sinalen, que durante a vixencia do presente convenio puidesen suscitarse no seo da empresa, serán sometidos obrigatoriamente aos órganos e a través dos procedementos que se establecen no organismo de solución extraxudicial de conflitos de Galicia, de conformidade co artigo 83.3º do Estatuto dos traballadores, polo que ambas as partes, a partir deste momento, se someten expresamente ao sistema de solución extraxudicial dos conflitos que se fixe no seu acordo de constitución.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Para todo aquilo que, en materia de regulación das condicións de traballo, non se atopase previsto no presente convenio, ambas as dúas partes acordan aplicar supletoriamente as disposicións legais que non sexan incompatibles coa propia actividade desenvolta pola Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. na súa planta de Vilagarcía. En todo caso será de aplicación directa ou supletoria o Estatuto dos traballadores e o convenio colectivo estatal de industrias lácteas e demais disposicións legais vixentes.

Segunda.-Quilometraxe. O prezo do km para todo aquel persoal con dereito a percibilo será de 0.22 A.

Terceira.-Todo condutor que, conducindo un vehículo, cometese unha infracción que ocasionase a retirada do carné de conducir, terá dereito a desempeñar sen perda de categoría laboral o posto que designe a empresa polo tempo que teña o carné retirado. Sen embargo, todo aquel condutor que sexa reincidente ou a causa do sinistro sexa inxustificada, a súa acción será estudada pola comisión creada para o efecto, composta por 2 membros do comité e 2 da empresa e adoptarán as medidas oportunas. No caso que así se decida, pagarán as comisións segundo o resultante da media anual que percíbise.

Cuarta.-Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das traballadoras/es, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, valoradas con rigor pola dirección da compañía en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa afectada e/ou

sobre persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O comité de empresa, sección sindical ou representantes dos traballadores e a dirección de persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a procurando tapar a súa identidade, cando así fose requerido.

Quinta.-A todo aquel traballador do departamento comercial ao que se lle asigne un novo traballo distinto do de reparto e venda que viñera desenvolvendo no momento do cambio, aplicaráselle o seguinte criterio salarial:

* Se o importe do salario e complemento de actividade do traballador asignado á súa nova función fose superior á media dos mesmos conceptos das persoas que desempeñen cargo no momento do cambio, manteráselle o salario actual

* Se o importe do salario e complemento de actividade do traballador asignado á súa nova función fora inferior á media dos mesmos conceptos das persoas que desempeñen dito cargo no momento do cambio, aplicaráselles a partir da data do cambio un salario igual a media destes traballadores nos conceptos de salario base e complemento de actividade.

* A media do salario base e complemento de actividade determinarase sumando cada un dos ditos conceptos dos traballadores co mesmo traballo e dividindo polo número total de traballadores sobre dos cales se sumaron os conceptos anteriores.

Sexta.-A empresa entregarlles aos traballadores que permanezan en activo no 24 de decembro, unha cesta de Nadal de similares características á doutros centros de traballo.

ANEXO

Clasificación segundo funcións: categorías e definicións.

O persoal da empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. afectado por este convenio clasificarase, en atención á función que desempeña, nalgún dos seguintes grupos:

1. Persoal técnico.
2. Persoal administrativo.
3. Persoal comercial.
4. Persoal subalterno.
5. Persoal obreiro.

* Persoal técnico.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

- Técnico xefe.
- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Xefe de fabricación.
- Xefe de control leiteiro.
- Xefe de sección.

-Encargado.

-Capataz.

-Controlador distrito leiteiro.

-Mestre queixeiro.

-Oficial de laboratorio.

-Auxiliar de laboratorio.

Definicións:

Técnico xefe. É o que posuíndo o título facultativo superior ou coñecementos equivalentes na materia, recoñecidos pola empresa, dirixe dentro de cada fábrica ou grupo de fábricas, laboratorio, sección, etc., o inherente ao proceso operativo o estudo del, ocupándose da súa mellora ou perfeccionamento e cantas exixencias precise a súa elaboración. Ten o mando directo sobre os demais técnicos e a responsabilidade do traballo, disciplina e seguridade do persoal.

Técnicos superiores. Son aqueles que, posuíndo un título profesional oficial de carácter universitario, de escola técnica de grao superior, ou coñecementos equivalentes na materia,

recoñecidos pola empresa, desenvolven nela funcións propias da súa titulación ou coñecementos.

Titulados medios. Son os que, tendo un título facultativo de escola de grao medio, escola universitaria ou coñecementos equivalentes en materias recoñecidas pola empresa, desempeñan as funcións propias dos ditos títulos ou coñecementos, baixo a supervisión directa da dirección, técnicos xefes ou técnicos superiores.

Xefes de fabricación. Son os que, ás ordes dos directores da fabricación ou superiores xerárquicos e baixo a súa responsabilidade, asumen a dirección e vixilancia dos procesos de fabricación, ordenando a maneira en que se desenvolverá o traballo, estando á fronte do persoal que realiza as tarefas técnicas e/ou manuais para a elaboración dos produtos.

Xefes de control leiteiro. Son os que teñen ao seu cargo a organización das zonas de recollida do leite, con persoal baixo as súas ordes, itinerarios de transporte, clasificación de calidades do leite, disciplina e responsabilidade do traballo, etc.

Xefes de sección. Son os que, baixo a supervisión directa do director correspondente, teñen a responsabilidade da sección, exercendo as funcións de dirección, coordinación e control dos encargados, capataces e operarios da sección, así como das distintas tarefas de sección, observando o funcionamento dos distintos órganos que comprende, respondendo da disciplina do persoal, da distribución do traballo, da súa boa execución e a conservación dos útiles e instalacións.

Encargados. Son os que, con coñecementos completos, tanto teóricos coma prácticos sobre os procesos produtivos, ás ordes dos seus superiores, axudan e vixían os traballos da sección, sendo respon

sables da forma de execución e da disciplina do persoal e consevación dos útiles e instalacións.

Capataces. Son aqueles traballadores aos cales, polas súas especiais condicións, se lles confía a dirección dun grupo de obreiros.

Controladores de distrito leiteiro. Son os que desenvolven as funcións de vixilancia e estatística de produción, toma de mostras, control de establos e outras que lles poidan confiar os seus superiores, tanto en relación coa medición, limpeza e comprobación de calidades nos distritos leiteiros, como calquera outra específica do seu labor de control. Intervenien tamén nas misións de pagamento.

Mestres queixeiros. Son os que realizan a elaboración dunha ou varias clases de queixos, obtendo un rendemento eficaz e normal desde a entrada do leite, ata a saída do queixo para a súa comercialización e coñecen todas as fases intermedias. Así mesmo, deben entender as prácticas xerais do leite e o manexo de máquinas e utensilios empregados na elaboración.

Oficiais de laboratorio. Son os que, cun coñecemento adecuado técnico e práctico das normas analíticas da empresa, realizan toda clase de análises tanto físicas como químicas ou bacteriolóxicas.

Auxiliares de laboratorio. Son os que no laboratorio realizan funcións carentes de responsabilidade técnica axudando os seus superiores nas tarefas sinxelas que poidan ter unha rápida comprobación. Fan análises fisicoquímicas de maneira instrumental.

* Persoal administrativo.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

-Xefes de primeira.

- Xefes de segunda.
- Oficial de primeira.
- Oficial de segunda.
- Auxiliares.

Xefes de primeira. Son os empregados que, provistos ou non de poderes, baixo a supervisión do director correspondente, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar e controlar unha ou varias seccións administrativas, imprimíndolles unidade e distribuíndo o traballo.

Xefes de segunda. Son os empregados que, provistos ou non de poderes limitados, e supervisados por un director ou xefe de primeira, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar ou controlar unha sección ou grupos de traballo administrativos, imprimíndolles unidade e distribuíndo o traballo entre o persoal que del dependa. Queda incluído nesta categoría o tesoureiro, responsable de caixa.

Oficiais de primeira. Son os empregados que, baixo a supervisión dun xefe de 1ª ou de 2ª, teñen a responsabilidade dun servizo ou función determinado, dentro do cal exercen iniciativa e posúen responsabilidade, con ou sen persoal a cargo, para o que se precisan coñecementos xerais de administración

a nivel de FP1 ou semellante e coñecementos amplos do servizo ou función correspondente.

Oficiais de segunda. Son os empregados que teñen iniciativa e responsabilidade restrinxida sobre un servizo ou un conxunto de tarefas administrativas para as que se precisan coñecementos básicos sobre as tarefas ou servizo que desempeñan.

Auxiliares. Son os empregados que desempeñan tarefas e operacións elementais administrativas e, en xeral, as puramente mecánicas inherentes ao traballo daquelas. Poderán, así mesmo, realizar outras funcións non estritamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc. Considérase como o nivel de entrada na área de administración e deberán permanecer nesta categoría en período de formación un mínimo de 2 anos e un máximo de 3 anos.

* Persoal subalterno.

Este grupo comprende a seguinte categoría.

-Almaceneiro.

Almaceneiro. Son os operarios que teñen ao seu cargo a responsabilidade na recepción das mercadorías e despacho de produtos, coas operacións complementarias de medición, pesaxe, colocación en andeis, etc., así coma o rexistro e control de existencias permanente e movemento diario de mercancías e produtos.

* Persoal obreiro:

Este grupo comprende as seguintes categorías:

-Peóns.

-Especialistas de terceira.

-Especialistas de segunda.

-Especialistas de primeira.

-Oficiais de terceira.

-Oficiais de segunda.

-Oficiais de primeira.

Peóns. Son os operarios que realizan labores que non requiren a práctica operatoria previa para a súa execución. Considérase como o nivel de entrada e deberán permanecer nesta categoría en período de formación un mínimo de 2 anos e un máximo de 3 anos.

Especialistas. Comprende esta categoría, nas súas tres clasificacións de primeira, segunda e terceira, aqueles operarios que, despois dun determinado período de prácticas, realizan tarefas e operacións da industria láctea e os seus derivados.

Neste sentido, a clasificación corresponderá coas definicións seguintes:

Especialistas de terceira. Son os operarios que coñecen e realizan unha operación de proceso industrial e están á fronte dunha máquina, respondendo do seu funcionamento.

Especialistas de segunda. Son os operarios que coñecen e realizan varias operacións do proceso industrial dalgún produto e realizan unha ou varias operacións dos ditos procesos. Para o acceso a esta categoría é preciso ter unha experiencia de polo menos un ano como especialista de terceira en CAPSA.

Especialistas de primeira. Son os operarios que coñecen as operacións que comprende a elaboración dalgúns dos produtos lácteos e realizan unha ou máis delas. Para o acceso a esta categoría é preciso ter unha experiencia de polo menos un ano como especialista de segunda en CAPSA.

Oficiais. Son os operarios que, tendo feito nas condicións legais establecidas a aprendizaxe dun oficio determinado, desenvolven funcións propias deste.

Quedan comprendidos neste grupo os mecánicos, electricistas, etc. Os operarios encadrados neste grupo de oficios clasifícanse nas seguintes categorías.

Oficiais de terceira. Son os operarios que, despois de facer a aprendizaxe dun oficio, non alcanzaron os coñecementos e experiencia necesarios para executar os traballos coa corrección exixida a un oficial de segunda. Considérase como o nivel de entrada no grupo de oficiais e deberán permanecer nesta categoría en período de formación un mínimo de 2 anos.

Oficiais de segunda. Son os traballadores que realizan coa corrección adecuada os traballos do seu oficio, pero sen posuír unha especialización que lles permita desempeñar os traballos máis complexos con perfección. Para o acceso a esta categoría é preciso ter unha experiencia de polo menos un ano como oficial de terceira en CAPSA.

Oficiais de primeira. Son aqueles operarios que, coñecendo un oficio, practícano con tal grao de perfección que non só lles permite levar a cabo os traballos xerais deste, senón aqueles outros que supoñen especial esmero e delicadeza. Para o acceso a esta categoría é preciso ter unha experiencia de polo menos un ano como oficial de segunda en CAPSA.

Se algún posto non estivese recollido no presente documento por ser de nova creación ou modificación, reunirase a comisión mixta paritaria para a súa clasificación.