

Confederación Intersindical Galega

Convenio colectivo da empresa Plásticos Ferro, S.L.

Capítulo I Ámbitos de aplicación

Artigo 1º.- Ámbito funcional.

O presente convenio colectivo regula as condicións de traballo da empresa *Plásticos Ferro, S.L.* dedicada á fabricación e venda de toda clase de obxectos e artigos de plástico e dos seus derivados, así como de toda clase de artigos e materiais de construción e saneamento.

Artigo 2º.- Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para tódolos traballadores do centro de traballo de Muras (Lugo), estendéndose así mesmo a calquera outro centro de traballo que, relacionado coa actividade principal da empresa, puidese esta ter na provincia de Lugo.

Este convenio será igualmente de aplicación para tódolos traballadores da empresa na provincia da Coruña.

Artigo 3º.- Ámbito persoal.

As presentes condicións de traballo afectarán a todo o persoal empregado na empresa incluída nos ámbitos anteriores, salvo os que non aparezan na clasificación do persoal.

Tamén afectarán a todo o persoal que ingrese na empresa durante a vixencia do convenio.

Artigo 4º.- Ámbito temporal.

1. O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no BOP.

2. A súa duración será de 4 anos, desde o 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2006.

3. Os efectos económicos serán retroactivos ó primeiro de xaneiro do 2003. Os atrasos correspondentes ó ano 2003 aboaranse ao mesmo tempo que a nómina de xaneiro do 2004.

4. A denuncia deste convenio poderase realizar por calquera das partes con dous meses de antelación ao seu vencemento.

5. A denuncia do convenio non significará modificación ningunha no seu articulado, que se continuará aplicando ata a negociación do novo convenio.

Confederación Intersindical Galega

6. Este convenio colectivo de traballo substitúe o anterior, publicado no Boletín Oficial de Galicia co número 64, con data 1 de abril de 2003.

Artigo 5º.- Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e para efectos da súa aplicación práctica, serán aplicadas globalmente.

Artigo 6º.- Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións de traballo que fosen superiores ás establecidas no presente convenio, consideradas no seu conxunto, a título individual e en cómputo anual.

Capítulo II Organización do traballo

Artigo 7º.- Organización do traballo.

A organización do traballo, de acordo co prescrito neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel de produtividade adecuado, baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Iso é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección, traballadores, e comité de empresa.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo 1 deste artigo, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta emisión de informes, etc., no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente e de acordo co establecido neste convenio e especialmente de acordo co regulado no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.- Modificación substancial das condicións de traballo.

En relación coa modificación substancial das condicións de traballo seguirase o tipificado no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. Para o seu exercicio procederase da seguinte forma:

1. A dirección da empresa deberá informar previamente o comité de empresa e os delegados sindicais, se os houber.

2. No suposto de modificacións substanciais, nas que non houberse acordo entre a dirección e os representantes dos traballadores, ámbalas partes poderán solicitar conxuntamente a mediación da comisión mixta ou recorrer a unha arbitrase externa a través dela.

3. Terán consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten as seguintes materias:

Confederación Intersindical Galega

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- b) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 19º deste convenio.

4. Non se tendo producido o acordo sobre a modificación substancial das condicións de traballo, será facultade e decisión da dirección da empresa a implantación delas, con independencia das accións xudiciais que correspondesen ós afectados, se interpretasen estes que as modificacións habidas lesionan os seus dereitos contractuais.

5. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada pola dirección da empresa ó traballador afectado e os seus representantes legais cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

Artigo 9º.- Novas tecnoloxías.

Cando na empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supor para os traballadores modificación substancial das condicións de traballo ou ben un período de formación e adaptación técnica non inferior a un mes, deberanse comunicar estas con carácter previo ós representantes dos traballadores e os traballadores afectados no prazo suficiente para poder analizar e preve-las súas consecuencias en relación con emprego, saúde laboral, formación e organización do traballo. Así mesmo, deberáselles facilitar os traballadores afectados a formación precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

Capítulo III Contratación e promoción

Artigo 10º.- Ingresos e cesamentos.

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais xerais de colocación e ás especiais para os traballadores de idade madura, minusválidos, etc.

Terán dereito preferente para o ingreso, en igualdade de condicións, os que desempeñasen ou desempeñen funcións na empresa con carácter eventual, interino, con contratos por tempo determinado, contrato a tempo parcial, contrato de aprendizaxe, prácticas, etc.

A dirección da empresa comunicaralles os representantes dos traballadores as previsións de contratación. Os representantes dos traballadores poderán emitir informes ó respecto e velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola non discriminación da muller no ingreso no cadro de persoal.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

Confederación Intersindical Galega

- Grupos profesionais 1 e 2: 30 días.
- Grupo profesional 3: 20 días.
- Grupos profesionais 4, 5, 6, 7 e 8: 15 días.

O incumprimento por parte dos traballadores da obriga de avisar coa indicada anticipación, dará dereito á empresa a descontar da liquidación o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso.

Artigo 11°.- Período de proba.

1. O ingreso dos traballadores considerarase feito a título de proba; o seu período será variable segundo a índole dos postos que se vaian cubrir e que en ningún caso poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

- Grupos profesionais 1 e 2: seis meses.
- Resto de grupos profesionais: dous meses. 2.

Só se entenderá que o traballador está suxeito ó período de proba se así consta por escrito. Durante o período de proba, a empresa e o traballador poderán resolver libremente o contrato sen prazo de aviso previo e sen dereito a indemnización ningunha.

3. O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realiza-las experiencias que constitúan o obxecto da proba.

4. Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador xa desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

5. Transcorrido o período de proba, os traballadores ingresarán no cadro de persoal, con tódolos dereitos inherentes ó seu contrato e ó convenio colectivo. As situacións de incapacidade temporal, maternidade, e adopción ou acollemento interromperán o cómputo deste período, que continuará a partir da data da incorporación efectiva ó traballo.

6. Cando o traballador que se encontra realizando o período de proba non o supere, a dirección da empresa estará obrigada a llelo comunicar os representantes dos traballadores.

7. Os cursos de formación dados pola empresa serán considerados para tódolos efectos como tempo do período de proba.

Artigo 12°.- Contratación.

A contratación realizarase segundo a lexislación vixente.

1. Forma dos contratos.

Celebraranse por escrito segundo a lexislación vixente.

2. Formalización dos contratos.

Rexistraranse na oficina de emprego nun prazo máximo de 10 días hábiles desde a súa concertación dando unha copia selada ó traballador e copia básica selada e asinada ó secretario do comité de empresa.

A empresa deberá dar de alta o traballador na Seguridade Social na data en que se inicia a relación laboral, podendo denunciarse ante a Inspección de Traballo o incumprimento co fin de obriga-la empresa a dar de alta o traballador na Seguridade Social.

Confederación Intersindical Galega

3. Duración dos contratos.

Os contratos poderán concertarse facendo consta-la duración deles, xa que noutro caso se considerarán indefinidos.

4. Adquirirán a condición de traballadores fixos, calquera que fose a modalidade da súa contratación, cando transcorrido o período de proba non se dese de alta o traballador na Seguridade Social.

5. Consideraranse por tempo indefinido:

-Os contratos temporais formalizados en fraude de lei.

-Os contratos temporais, cando o traballador continúe prestando servizos na empresa unha vez finalizado o período máximo fixado para o contrato e non mediase denuncia expresa.

-Cando o contrato non se formalizase por escrito.

Artigo 13º.- Modalidades de contratación.

Poderá realizarse calquera tipo de contrato de traballo a modalidade do cal estea recollida na lexislación laboral vixente en cada momento.

Ámbalas partes, dirección de empresa e comité de empresa, tentarán que as relacións laborais sexan prioritariamente de carácter indefinido.

Os traballadores contratados por tempo determinado terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais cós demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do seu contrato.

As diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva coa finalidade legal ou convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de lei pasarán a ser considerados como indefinidos para tódolos efectos.

Entre outros, poderán realizarse os seguintes contratos:

1. Contratos para o fomento da contratación indefinida.

Co obxecto de facilita-lo fomento da contratación indefinida, poderase utilizar esta modalidade contractual en tódolos supostos previstos na lexislación.

2. Contrato eventual por circunstancias da produción.

Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezoito meses.

3. Contratos de interinidade.

Nestes contratos indicárase expresamente os traballadores, postos de traballo e circunstancias que son obxecto de interinidade.

4. Contratos a tempo parcial.

En virtude do cal se acorda que o traballador preste os seus servizos durante un número de horas ó día, á semana, ó mes ou ó ano, inferior á xornada de traballo dun traballador establecida no artigo 31º deste convenio colectivo.

5. Contratos de traballo en prácticas.

Entenderanse referidos a esta modalidade contractual os encamiñados a concertar con quen estivese en posesión dun título universitario ou de formación de

Confederación Intersindical Galega

grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, todo iso na forma prevista no artigo 11.1º do Estatuto dos Traballadores.

6. Contratos de obra ou servicio determinado.

Son os que se concertan para a realización dunha obra ou servicio determinados, con autonomía e substantividade propias dentro da actividade da empresa e a execución das cales, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

Artigo 14º.- Empresas de traballo temporal.

Os contratos de posta á disposición celebrados con empresas de traballo temporal servirán para cubrir actividades ocasionais de acordo co legal e convencionalmente establecido, sempre e cando se axusten a dereito pasando polo establecido no artigo 10º deste convenio.

Artigo 15º.- Promoción.

É vontade da empresa propicia-lo desenvolvemento profesional de todo o persoal para cubrir da forma máis satisfactoria os postos e necesidades que o proxecto empresarial vaia demandando.

A dirección, ante cada novo posto ou ocupación e unha vez definidas as aptitudes e competencias necesarias para o seu bo desempeño, buscará entre o persoal os candidatos adecuados para este posto.

En caso de non existir entre o persoal ningún perfil adecuado, acudirase á contratación externa.

Na aplicación deste artigo non se discriminará a ninguén por motivos de raza, sexo, idade, ou calquera outro suposto recollido na Constitución Española.

A dirección comunicarlle ó comité de empresa con quince días de antelación a necesidade de cobertura dos novos postos, así como as aptitudes e competencias necesarias, podendo o comité de empresa propoñer-los candidatos que considere oportuno para a súa posterior valoración pola dirección.

Capítulo IV Clasificación profesional e mobilidade

Artigo 16º.-Clasificación funcional.

Os traballadores incluídos neste convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos profesionais.

Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación e poderá incluír tanto diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades profesionais.

Entenderase que unha categoría profesional é equivalente a outra cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias da primeira permita desenvolver-las prestacións laborais básicas da segunda.

Confederación Intersindical Galega

Os criterios de definición das categorías e dos grupos serán comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

Esta estrutura profesional pretende obter unha máis razoable estrutura productiva, todo iso sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que corresponda a cada traballador.

Os actuais postos de traballo axustaranse ós grupos establecidos no presente convenio.

Artigo 17º.- Definición dos grupos profesionais.

Neste artigo defínense os grupos profesionais que agrupan as diversas tarefas e funcións que se realizan na empresa.

-Grupo profesional 1. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións cun alto grao de autonomía, coñecementos profesionais e responsabilidades que se exercen sobre un ou varios procesos da empresa, partindo de directrices xerais moi amplas, debendo dar conta da súa xestión á dirección xeral. Queda comprendida neste grupo a categoría de **Director de División**.

-Grupo profesional 2. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións que consisten na realización de actividades complexas con obxectivos definidos e con alto grao de autonomía e responsabilidade. Queda comprendida neste grupo a categoría de **Responsable de Área**.

-Grupo profesional 3. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas homoxéneas coa responsabilidade sobre os equipos de traballo que as executan. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de **Responsable de Quenda e de Encargado**.

-Grupo profesional 4. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións definidas, cunha execución autónoma que esixe, habitualmente, iniciativa e razoamento para o seu desenvolvemento, asumindo, baixo supervisión, a responsabilidade delas. Poderán realizar, entre outros labores, a coordinación, integración e supervisión das tarefas dun grupo ou sección homoxénea. Tamén se poden incluír oficios específicos como, por exemplo, conductor ou cociñeiro. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de **oficial de 1ª administrativo, de Responsable de grupo, e de oficial de 1ª de oficio**.

-Grupo profesional 5. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións consistentes na execución de operacións que, mesmo cando se realicen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e cunha responsabilidade que está limitada por unha supervisión directa e sistemática. Realizan, entre outras, por exemplo, funcións relacionadas co proceso de fabricación e almacén, control de materia prima, probas de laboratorio,

Confederación Intersindical Galega

funcións de administración, vendas, contabilidade, control e xestión de stocks, facturación e tesourería. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de **Vendedor, de Auxiliar de laboratorio, de oficial de 2ª de oficio, e de oficial de 2ª administrativo.**

-Grupo profesional 6. Inclúense neste grupo o persoal de produción, administración e operarios que realizan o seu cometido cun alto grao de supervisión e que normalmente esixen coñecementos profesionais de nivel básico. Realizan, entre outros labores, por exemplo, movementos de almacén, control de cantidades, axuda no proceso de produción, tarefas de axuda en mantemento, tarefas de oficina baixo supervisión; centralíña, arquivo, correspondencia e utilización de aplicacións informáticas a nivel de operador. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de **Auxiliar administrativo, de Subalterno e de Axudante.**

-Grupo profesional 7. Inclúense neste grupo o persoal de produción e operarios que realizan as súas tarefas con instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, e que requiren preferentemente esforzo físico e atención. Realizan, entre outros labores, por exemplo, manipulado, envasado, limpeza de instalacións, carga e descarga no interior das instalacións. Queda comprendida neste grupo a categoría de **Peón.**

-Grupo profesional 8. Inclúese neste grupo aquel persoal que, sen a formación previa necesaria, realiza os labores que se lle encomenden baixo a supervisión directa dos traballadores incluídos nos grupos 1 ó 5, e que recibe formación teórica e práctica para o desempeño dun posto de traballo. Queda comprendida neste grupo a categoría de **Aprendiz.**

Artigo 18º.- Categorías profesionais.

Dentro dos grupos profesionais definidos no artigo anterior inclúense as seguintes categorías profesionais:

1. Director de división.
2. Responsable de área.
3. Responsable de quenda. Encargado.
4. Oficial de 1ª administrativo. Responsable de grupo.
5. Oficial de 1ª de oficio.
6. Vendedor.
7. Auxiliar de laboratorio.
8. Oficial de 2ª de oficio.
9. Oficial de 2ª administrativo.
10. Auxiliar administrativo. Subalterno.
11. Axudante.
12. Peón.
13. Aprendiz.

Confederación Intersindical Galega

Artigo 19°.- Mobilidade funcional.

1. Poderá levarse acabo un ha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais. Exercerán de límite para ela os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se lle encomenden ó dito traballador.

2. Para os efectos deste artigo, entenderase que existe a idoneidade requirida cando a capacidade para o desempeño da nova tarefa se desprenda da anteriormente realizada ou o traballador teña o nivel de formación ou experiencia requirida. De non producirse os anteriores requisitos, a empresa dotará o traballador da formación necesaria.

3. A mobilidade funcional dentro da empresa non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer-la prestación laboral e pola pertenza ó grupo profesional.

4. A dirección, en caso de necesidade, poderalles encomendar ós traballadores realizar traballos de distinto grupo profesional ó seu, reintegrándose o traballador ó seu antigo posto cando cese a causa que motivou o cambio.

5. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ó grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade productiva.. A dirección da empresa deberalles comunicar esta situación ós representantes dos traballadores.

6. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional. Cando o traballador realice traballos propios de categoría superior á que teña atribuída, por substitucións ou dunha forma continuada, percibirá, durante o tempo que realice tales traballos, a remuneración total correspondente á categoría á que circunstancialmente quedase adscrito, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invoca-las causas de despedimento obxectivo, de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

7. Ós traballadores obxecto de tal mobilidade seranlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais, de acordo coa lei.

8. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen en convenio colectivo.

Artigo 20°.- Traslados.

Os traslados de persoal, que impliquen cambio de residencia para o afectado, poderán efectuarse: por solicitude do interesado, por acordo entre a empresa e o traballador, e por necesidades do servicio.

1. Cando o traslado se efectúe por solicitude do interesado, logo de aceptación da empresa, este carecerá de dereito a indemnización polos gastos que orixine o cambio.

Confederación Intersindical Galega

2. Cando o traslado se realice por mutuo acordo entre a empresa e o traballador seguiranse as condicións pactadas por escrito entre ámbalas partes, sendo mínimas as expostas no parágrafo 5 do número 3º deste artigo.

3. Cando as necesidades do traballo o xustifiquen, e logo de información ós representantes dos traballadores, 30 días mínimo, poderá a empresa levar a cabo o traslado, aínda que non chegue a un acordo co traballador, sempre que se lle garantan ó trasladado tódolos dereitos que tivese adquiridos.

O traslado require a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial. Entenderase que un traballador ou traballadores concorren nas causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellora-la situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor res posta ás esixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada pola dirección ó traballador, así como ós seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión do traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos necesarios para o traslado inicial ó novo lugar de residencia, ou á extinción do seu contrato, neste caso seguirase o disposto na lexislación vixente.

A compensación incluirá, logo de xustificación, o importe dos seguintes gastos: locomoción do interesado e os seus familiares que convivan con el, e os de transporte de mobiliario, roupa e enxoval. A empresa porá ó dispor do traballador sete días de aloxamento, anteriores á incorporación ó seu novo destino, nun cuarto de hotel elixido pola empresa na localidade de traslado para o desfrute do traballador e un acompañante. Igualmente, concederanse catro días de permiso con dereito a remuneración, o desfrute dos cales se efectuará con anterioridade á data de efectividade do traslado.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que non optando pola extinción do seu contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial, poderá impugnalas ante a xurisdicción competente.

Os traslados considerados neste artigo afectan o persoal do centro de traballo de Muras.

Artigo 21º.- Desprazamentos.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a dirección poderá efectuar desprazamentos temporais dos traballadores que esixan que estes residan en localidade distinta da do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe, estadía e manutención, todo iso con xustificación. A este respecto será de aplicación o disposto no artigo 40.4º do Estatuto dos traballadores.

Confederación Intersindical Galega

Capítulo V Sistema retributivo

Artigo 22°.- Salario.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

Tódalas cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador, serán satisfeitas por el, sendo nulo todo pacto en contrario.

Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e en cómputo anual, sexan máis favorables para os traballadores cós fixados na orde normativa ou neste convenio.

Artigo 23°.- Sistema retributivo.

1. As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario base e os seguintes complementos:

- Plus de convenio.
- Paga convenio.
- Plus extrasalarial.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüidade.

2. O réxime retributivo salarial para todo o persoal afectado por este convenio, será o establecido nas táboas salariais incluídas como anexo.

3. O incremento correspondente ó ano 2003, establecido nas táboas salariais incluídas como anexo, é o resultado de aplicar un incremento do 2% (IPC previsto polo Goberno) sobre tódolos conceptos salariais establecidos segundo as táboas de salarios de 2002, xa incrementadas estas nun 1% de conformidade coa cláusula de revisión prevista no artigo 29 do convenio de 2002.

4. Nos anos 2004, 2005 e 2006 incrementaranse tódolos conceptos salariais establecidos neste convenio, nas mesmas porcentaxes que a previsión do IPC que efectúe o Goberno ao comezo do ano, para cada un dos anos mencionados.

Artigo 24°.- Pluses.

Establécense os seguintes pluses:

1. Plus extrasalarial: que terá a contía detallada na táboa anexa. Este complemento establécense como compensación ó transporte e distancia, e precisamente con base no seu carácter compensatorio non será cotizable á Seguridade Social, de conformidade co establecido na lexislación vixente.

2. Plus de quendas: terá unha contía do 10% sobre o salario base diario, contabilizando tódolos días do mes.

Confederación Intersindical Galega

3. Plus de nocturnidade: terá unha contía do 25% do salario base diario, nos días traballados na quenda de noite.

4. Plus de festivo: terá unha contía do 25% do salario base diario, nos días traballados en domingo ou día festivo. Este plus comezarase a percibir polos días que se traballen en domingos ou días festivos a partires do 1 de xaneiro do 2004.

5. Plus de convenio: terá unha contía que se detalla na táboa anexa.

O plus de quendas, plus de nocturnidade, plus de festivos e plus de convenio serán cotizables á Seguridade Social.

Artigo 25°.- Paga de convenio.

Establécese unha paga de convenio que será rateada en doce mensualidades, na contía que se establece na táboa salarial adxunta.

Artigo 26°.- Antigüidade.

Recoñécese un complemento de antigüidade, constituído por unhas cantidades fixas segundo a táboa que se xunta como anexo, establecidas en función do grupo profesional e do tempo transcorrido desde o ingreso na empresa. Este complemento devengarase a partir do día primeiro do mes en que se cumpran, segundo corresponda, tres anos, seis anos, once anos, dezaseis anos, ou vinteún anos continuados de relación laboral prestando servicios efectivos no ámbito de aplicación deste convenio.

Os complementos de antigüidade que no día da sinatura deste convenio sexan superiores ós que correspondan segundo a táboa anexa, quedarán bloqueados ata que sexan superados pola táboa de complemento de antigüidade en vigor.

Artigo 27°.- Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias que se percibirán o 15 de xullo e o 15 de decembro, a razón de 30 días de salario base máis antigüidade.

Artigo 28°.- Liquidación e pagamento.

A liquidación e pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e no lugar convidos ou conforme os usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares será dun mes. A liquidación e o pagamento do salario será nos cinco primeiros días de cada mes, entendéndose que a empresa porá tódolos medios ó seu alcance para asegurarse de que o importe do dito salario estea dispoñible para o traballador nese mesmo período,

O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito apercibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos á conta do traballo xa realizado, Estes anticipos deberán ser solicitados cunha antelación mínima de 72 horas.

Confederación Intersindical Galega

Artigo 29°.- Cláusula de revisión.

Cláusula de revisión para 2003.- No suposto que o índice de prezos o consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro do 2003 un incremento respecto ao 31 de decembro do 2002 superior ao IPC previsto polo Goberno ao comezo de ano, efectuarase unha revisión salarial; tan axiña se constate oficialmente dita circunstancia, consistente no exceso sobre o IPC previsto polo Goberno máis 1 punto (diferencia IPC previsto / IPC real + 1%). Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2003 ao tempo que se efectúe a liquidación do mes de xaneiro do 2004, servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2004.

Cláusula de revisión para 2004.- No suposto que o índice de prezos o consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro do 2004 un incremento respecto ao 31 de decembro do 2003 superior ao IPC previsto polo Goberno ao comezo de ano, efectuarase unha revisión salarial; tan axiña se constate oficialmente dita circunstancia, consistente no exceso sobre o IPC previsto polo Goberno máis 1 punto (diferencia IPC previsto / IPC real + 1%). Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2004 ao tempo que se efectúe a liquidación do mes de xaneiro do 2005, servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2005.

Cláusula de revisión para 2005.- No suposto que o índice de prezos o consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro do 2005 un incremento respecto ao 31 de decembro do 2004 superior ao IPC previsto polo Goberno ao comezo de ano, efectuarase unha revisión salarial; tan axiña se constate oficialmente dita circunstancia, consistente no exceso sobre o IPC previsto polo Goberno máis 1 punto (diferencia IPC previsto / IPC real + 1%). Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2005 ao tempo que se efectúe a liquidación do mes de xaneiro do 2006, servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2006.

Cláusula de revisión para 2006.- No suposto que o índice de prezos o consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro do 2006 un incremento respecto ao 31 de decembro do 2005 superior ao IPC previsto polo Goberno ao comezo de ano, efectuarase unha revisión salarial; tan axiña se constate oficialmente dita circunstancia, consistente no exceso sobre o IPC previsto polo Goberno máis 1 punto (diferencia IPC previsto / IPC real + 1%). Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2006 ao tempo que se efectúe a liquidación do mes de xaneiro do 2007, servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2007.

Artigo 30°.- Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal motivada por accidente de traballo ou enfermidade profesional, requiran ou non hospitalización, os traballadores percibirán o 100% dos seguintes conceptos: salario base, plus convenio, paga convenio, plus extrasalarial, antigüidade e plus de quendas.

En caso de incapacidade temporal motivada por enfermidade común ou accidente non laboral que requiran hospitalización, os traballadores percibirán o 100% dos seguintes conceptos: salario base, plus convenio, paga convenio, plus

Confederación Intersindical Galega

extrasalarial, antigüidade e plus de quendas. Ditos conceptos aboaranse desde o primeiro día de hospitalización e ata a finalización da Incapacidade Temporal.

O traballador que acceda á súa primeira incapacidade temporal do ano natural, derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, percibirá, durante os dous primeiros días da baixa o 100% dos seguintes conceptos: salario base, plus de convenio, paga convenio, plus extrasalarial, antigüidade e plus de quendas.

Para efectos deste artigo, enténdese por hospitalización o feito de que unha persoa figure rexistrada como paciente nun hospital e pase a noite ou realice unha comida principal nel. Tal circunstancia deberá ser xustificada polo traballador mediante entrega á empresa de certificado do centro hospitalario onde conste a data de hospitalización.

Capítulo VI Tempo de traballo e a súa ordenación

Artigo 31º.- Xornada laboral.

A xornada laboral establécese en 40 horas semanais.

Non excederá de 1.800 horas en cómputo anual.

A xornada será partida ou a quendas.

A xornada partida realizarase de luns a venres, a razón de 8 horas diarias.

A xornada a quendas realizarase con xornada de 8 horas diarias.

Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, agás que por acordo entre a dirección e os representantes dos traballadores se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante ela de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso considerárase tempo de traballo efectivo.

Artigo 32º.- Horas extraordinarias.

Retribuiranse conforme o establecido no Estatuto dos traballadores.

É vontade das partes procurar, na medida do posible, a redución destas.

Artigo 33º.- Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais.

Desfrutaranse segundo calendario que se vai elaborar entre a dirección da empresa e o comité de empresa tendo en conta os períodos de maior necesidade de produción.

O calendario deberá ser fixado con dous meses de antelación.

Sinaladas as datas para o desfrute das vacacións, se o traballador antes do seu inicio accedese á situación de incapacidade temporal, e esta se estendese ó período de vacacións previsto, a empresa e o traballador fixarán, de mutuo acordo e

Confederación Intersindical Galega

dentro do mesmo ano natural, un novo período de vacacións tendo en conta as necesidades do traballo, de tantos días como os que quedasen por desfrutar, é dicir, de tantos días como aqueles nos que coincidisen a situación de incapacidade temporal e o período de vacacións previsto.

Se un ha vez comezadas as vacacións, e dentro dese espazo de tempo o traballador accede se á situación de incapacidade temporal, o disfrute das vacacións non quedará interrompido, polo que a empresa non terá a obriga de fixar un novo período de vacacións.

O traballador que cese no transcurso do ano terá dereito ó importe da parte proporcional que lle corresponda das vacacións non desfrutadas.

Artigo 34º.- Permisos e licencias.

Logo de aviso e xustificación posterior á empresa, o traballador poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

1. Quince días naturais en caso de matrimonio.
2. Polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de pais, pais políticos, avós, avós políticos, fillos, fillos políticos, netos, netos políticos, cónxuxe, irmáns, irmáns políticos, concederanse días de permiso de acordo coas normas e/ou regulamentos que se establezan entre a dirección da empresa e o comité de empresa. Para tal fin será de aplicación todo o previsto no artigo 44º deste convenio colectivo.
3. Un día en caso de matrimonio de fillos, no día de celebración da cerimonia.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo e o desempeño da función de xurado. Se supuxese a imposibilidade de prestación de traballo en máis do 20 por 100 nun período de tres meses, poderá a empresa pasalo á situación de excedente forzoso.
No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que tivese dereito na empresa.
6. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
7. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
8. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de ambos traballaren.
- 9.- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo,

Confederación Intersindical Galega

coa diminución proporcional do salario entre, alomenos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe outra actividade retribuída. A redución de xornada considerada neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen ese dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección poderá limitalo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

10. Cando por razón de enfermidade o traballador precise a asistencia médica en horas coincidentes coas da súa xornada laboral, a empresa concederá, sen perda de retribución, o permiso necesario polo tempo preciso para o efecto, debendo xustificarse este co correspondente xustificante visado polo facultativo, ou persoal debidamente acreditado sexan ou non da Seguridade Social.

11. Para a aplicación deste artigo será de aplicación todo o previsto no artigo 44º deste convenio colectivo.

Capítulo VII Réxime disciplinario

Artigo 35º.- Réxime de faltas e sancións.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos deste convenio.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisables ante a xurisdicción competente.

Artigo 36º.- Graduación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 37º.- Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. A falta de puntualidade, ata de tres nun mes, na asistencia ó traballo, con atraso superior a cinco minutos no horario de entrada.

2. Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustificada.

3. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

4. O abandono do servizo sen causa fundada, mesmo cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia del se orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente para ós seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

Confederación Intersindical Galega

5. Fumar nos lugares prohibidos.

6. Utilización de teléfono móbil persoal no centro de traballo, en horas de traballo.

7. Pequenos descoidos na conservación do material. Se destes descoidos ou mal uso se producen avarías que ocasionen prexuízos dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente para os seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

8. Falta de aseo e limpeza persoal, cando sexa de tal índole que poida afectar a relación con outros traballadores, ó proceso productivo da empresa, ou á imaxe que desta poidan te-los clientes.

9. Non atende-lo público coa corrección e dilixencia debidas.

10. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

11. As discusións sobre asuntos estraños ó traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións producen escándalo notorio poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

12. O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que careza de transcendencia grave para a integridade física ou a saúde dos traballadores.

Artigo 38º.- Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade, superiores a cinco minutos, na asistencia ó traballo nun período de trinta días.

2. Ausencias sen causa xustificada, de dous días durante un período de trinta días.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social ou a retención a conta do imposto da renda sobre as persoas físicas. A falta maliciosa nestes datos considérase como falta moi grave.

4. Entregarse a xogos ou distraccións nas horas de traballo.

5. A desobediencia ós seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase prexuízo notorio para a empresa poderá ser considerada como falta moi grave.

6. Simular a presenza doutro traballador, contestando ou asinando por el.

7. Neglixencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

8. A imprudencia en acto de traballo; se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.

9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.

10. Manifestar síntomas de embriaguez ou de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas no centro de traballo.

Confederación Intersindical Galega

11. A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.

12. O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, cando tal incumprimento orixine risco de danos graves para a seguridade e a saúde dos traballadores.

Artigo 39°.- Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superior a cinco minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.

2. Ausencias sen causa xustificada, a partir de dous días durante un período de trinta días.

3. A simulación de enfermidade ou accidente.

4. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á empresa coma ós compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.

5. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, enxoval e documentos da empresa.

6. A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da empresa, ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar para esta desconfianza respecto ó seu autor.

7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

8. Manifestar síntomas de embriaguez ou de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas no centro de traballo, que supoñan un risco de accidente para si mesmo ou para os seus compañeiros.

9. A embriaguez habitual ea reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas.

10. Introducir no centro de traballo bebidas alcohólicas ou drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas.

11. Consumir no centro de traballo bebidas alcohólicas en horas de traballo ou drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas.

12. Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a ela datos de reserva obrigada.

13. Os malos tratos de palabra ou obra, o abuso de autoridade ou a falta grave de respecto e consideración ós xefes ou ós seus familiares, así como ós compañeiros e subordinados.

14. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.

15. Abandonalo traballo en posto de responsabilidade.

Confederación Intersindical Galega

16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal de traballo, sempre que non estea motivada polo exercicio de ningún dereito recoñecido polas leis.

17. Orixinar frecuentes rifas e liortas cos compañeiros de traballo.

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

19. O abuso de autoridade por parte dos xefes será sempre considerado como falta moi grave. O que o sufra porao inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa e do comité de empresa.

20. O acoso sexual, entendendo por tal unha conducta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e que sexa ofensiva para o traballador ou traballadora obxecto dela. Nun suposto de acoso sexual protexerese a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto del.

21. O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que de tal incumprimento se derive un risco grave e inminente para a seguridade e a saúde dos traballadores.

Artigo 40º.- Réxime de sancións.

Correspóndelle á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado en el presente convenio.

A sanción das faltas requirirá comunicación escrita dirixida ó traballador.

En calquera caso, a empresa daralles conta ós representantes dos traballadores, ó mesmo tempo que ó propio afectado, de toda sanción que se impoña por faltas graves e moi graves.

Artigo 41º.- Actuación ante síntomas de embriaguez ou intoxicación de drogas.

Con independencia da aplicación do réxime disciplinario establecido, o traballador que se presente ó traballo con síntomas de embriaguez, ou que durante a xornada de traballo manifeste síntomas de embriaguez ou de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas, a xuízo dos seus superiores, logo de comunicación a un membro do comité de empresa ou a dúas testemuñas se non houbese ningún membro do comité de empresa, non será admitido no posto de traballo ou será separado del, segundo os casos.

Artigo 42º.- Sancións máximas.

As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo a gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves: amoestación verbal, amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Confederación Intersindical Galega

c) Por faltas moi graves: desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta fose cualificada dun grao máximo.

Artigo 43°.- Prescrición.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves ós dez días, para as faltas graves ós vinte días e para as moi graves ós sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, ós seis meses de se ter cometido.

Capítulo VIII Regulamento e lexislación suplementaria

Artigo 44°.- Regulamento interno.

Para un correcto entendemento das normas de funcionamento, tanto dereitos como obrigas da empresa e dos traballadores, a dirección e comité de empresa chegan ó acordo de redactar un regulamento interno de normas para ese fin.

É vontade das partes que este regulamento estea terminado o antes posible.

Cada norma incluída nese regulamento deberá ser aprobada, como mínimo, pola maioría do comité de empresa e dos representantes da empresa.

Unha vez aprobadas as ditas normas, serán efectivas e terán validez para tódolos efectos, como se fosen publicadas no BOP ou escritas neste convenio.

Artigo 45°.- Lexislación suplementaria.

No non previsto neste convenio, seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica da liberdade sindical e demais disposicións legais vixentes.

As condicións de traballo que nel se estipulan teñen o carácter de mínimas e na súa virtude serán nulos os pactos e cláusulas que, individual ou colectivamente, impliquen condicións menos favorables para os traballadores.

Para un mellor entendemento deste convenio será de aplicación todo o previsto no artigo 44° deste convenio colectivo.

Artigo 46°.- Seguridade e saúde.

Seguirase o disposto polo comité de seguridade e saúde.

Seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores, na Lei de prevención de riscos laborais, nos regulamentos dos servicios de prevención e nas demais normas complementarias.

Confederación Intersindical Galega

Capítulo IX Réxime asistencial

Artigo 47º.- Axuda escolar.

Crearase unha axuda escolar para tódolos traballadores con fillos en idade comprendida entre os 3 anos cumpridos e os 16 anos cumpridos.

Artigo 48º.- Póliza de seguros.

A empresa establecerá unha póliza de seguros que cubra os riscos de:

-Morte motivada por accidente, sexa ou non sexa laboral, na contía de quince mil vintecinco euros con trinta céntimos (15.025,30).

-Incapacidade permanente total para a profesión habitual ou absoluta para todo traballo e grande invalidez, motivadas por accidente, sexa ou non sexa laboral, na contía de trinta e tres mil cento setenta e cinco euros con oitenta e sete céntimos (33.175,87).

Esta cobertura será efectiva durante o tempo de permanencia do traballador na empresa, cesando a cobertura da póliza no momento da xubilación ou cesamento na empresa. Exclúense expresamente os accidentes ocorridos prestando servizo como contratado noutra empresa, ou como titular dela.

Artigo 49º.- Roupa de traballo.

Entregaránselle ó persoal dúas pezas de roupa de traballo, fundas, batas ou chaquetas curtas, dependendo do posto de traballo, por ano.

O persoal de almacén e mantemento recibirá tres fundas por ano.

A conservación e limpeza da dita roupa será por conta do traballador, que deberá mantela en bo estado de conservación e limpeza, ou da empresa naqueles casos que determine o comité de seguridade e saúde.

Entregaranse once pares de guantes como mínimo a cada operario de produción ou almacén por ano.

O uso da roupa de traballo será obrigatorio dentro da xornada laboral.

Os traballadores que realicen traballos no exterior serán dotados de roupa de auga.

Facilitaráselles ós traballadores de produción, almacén e mantemento, un par de botas de seguridade por ano. Prohíbese a súa utilización fóra do centro de traballo.

Capítulo X Dereitos sindicais

Artigo 50º.- Dereitos sindicais.

Seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais normativa vixente.

Confederación Intersindical Galega

Capítulo XI Comité mixto paritario

Artigo 51°.- Comité mixto paritario.

Para a interpretación, conciliación e vixilancia deste convenio créase un ha comisión paritaria composta por tres representantes da empresa e tres representantes dos traballadores.

Como máximo só pode haber dous representantes da comisión negociadora do convenio por cada unha das partes.

A comisión poderá utiliza-los servicios de asesores, en cantas materias crean da súa competencia. Estes asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

A comisión terá que resolver no prazo de 15 días.

A comisión pode ser convocada indistintamente por calquera das dúas partes, dirección de empresa e comité de empresa.

Capítulo XII Ambiente

Artigo 52°.- Actuación en defensa e protección do ambiente.

As partes asinantes deste convenio consideran necesario que a empresa actúe de forma responsable e respectuosa co ambiente, prestando grande atención á súa defensa e protección de acordo cos intereses e preocupacións da sociedade.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de ambiente e, ó mesmo tempo, conseguir que o esforzo que estea desenvolvendo a empresa neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados, sexan coñecidos e adecuadamente valorados pola sociedade e as administracións competentes.

Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguilos seguintes obxectivos:

-Promover e conseguir unha actuación responsable da empresa en materia de ambiente, concretando as medidas que vaia adoptar.

-Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto deles, o progreso que se consiga.

-Mellora-la formación dos traballadores, co fin de lograr unha mellor actuación dentro da empresa en relación coa defensa e protección do ambiente.

-Demostrarlle á sociedade o comportamento responsable tanto da empresa como dos seus traballadores, tanto individual como colectivamente, mediante o emprego de técnicas de boa xestión ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.

Todo iso debe ser obxecto de permanente e compartida preocupación, tanto da dirección da empresa como do comité de empresa.

Confederación Intersindical Galega

Manifesto

Os representantes da empresa manifestan expresamente a súa vontade de tratar de manter durante a vixencia deste convenio o número de postos de traballo actualmente existentes.

Disposicións adicionais

Primeira.- Modificacións do texto do convenio.

Facúltase o presidente e o secretario do comité de empresa, así como dous representantes da dirección da empresa, para corrixiren os erros de redacción ou omisión do texto do convenio colectivo e das súas táboas salariais.

Segunda.- Seguro de responsabilidade civil.

A empresa deberá ter un seguro de responsabilidade civil que ampare os seus empregados no desenvolvemento e cumprimento das súas obrigas e funcións.

A dirección da empresa notificaralles ós representantes dos traballadores os pormenores deles e os procedementos que se deberán seguir en caso de sinistros.

Terceira.- Equiparación de salarios.

A comisión negociadora deste convenio acorda a equiparación de salarios, segundo táboas anexas, entre os traballadores contratados a través dunha empresa de traballo temporal.

Cuarta.- Garantía retroactiva dos incrementos do convenio.

Os incrementos fixados para cada ano de vixencia do convenio, así como a revisión salarial resultante da desviación do IPC real a fin de ano sobre o que serviu inicialmente de referencia, sono con efectos retroactivos ó 1 de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio, con tódolos traballadores en alta durante a vixencia do convenio afectados por el e para todo o período en que, durante o ano, estivesen en activo na empresa, mesmo cando a determinación das porcentaxes que se vaian aplicar se efectúe con posterioridade á extinción da súa relación laboral.

Quinta.- Fondo de pensións.

Se durante a vixencia do presente convenio colectivo se producise algún cambio legislativo relativo a este asunto que permitise abordar-la posibilidade de establecer un fondo de pensións, este cambio pasarase ó comité mixto paritario para os efectos de realiza-los estudos necesarios.

Se no citado comité, e como consecuencia do referido estudio, se chegase a algún tipo de acordo, os seus membros elevaríanllo á comisión negociadora para a integración no texto do vixente convenio.

Confederación Intersindical Galega

Sexta.- Plus extrasalarial.

En caso de que a contía do complemento extrasalarial supere o 20% do salario mínimo interprofesional vixente no momento do devengo, o exceso do dito 20% será incluído na base de cotización, de conformidade coa lexislación vixente.

Confederación Intersindical Galega

Táboas salariais

Ano 2002 co incremento do 1% pola diferenza di IPC (4%)

Grupos	Salario Base	Plus convenio	Plus extrasalarial	Paga de Convenio	Totais
1	1.326,89	48,22	92,82	110,57	21.595,78
2	1.123,34	48,22	92,82	93,62	18.542,68
3	898,04	48,22	92,82	74,84	15.163,12
4	760,92	48,22	92,82	63,40	13.106,16
5	687,08	48,22	62,75	57,25	11.637,76
6	659,64	48,22	46,49	54,97	11.031,12
7	636,01	48,43	17,53	52,89	10.330,34
8	352,09	0,00	0,00	0,00	4.929,26
Antigüidade	3 anos	6 anos	11 anos	16 anos	21 anos
1	50,74	101,52	172,56	243,61	304,49
2	41,26	82,51	140,26	198,01	247,52
3	36,18	72,38	123,04	173,70	217,13
4	33,44	66,89	113,72	160,55	200,69
5	32,21	64,41	109,48	154,56	193,20
6	31,18	62,35	105,99	149,64	187,04
7	30,16	60,30	102,50	144,72	180,90

Ano 2003

Grupos	Salario Base	Plus convenio	Plus extrasalarial	Paga de Convenio	Totais
1	1.353,48	49,18	94,68	112,78	22.027,70
2	1.145,81	49,18	94,68	95,49	18.913,54
3	916,00	49,18	94,68	76,34	15.466,40
4	776,14	49,18	94,68	64,67	13.368,32
5	700,82	49,18	64,01	58,40	11.870,56
6	672,83	49,18	47,42	56,07	11.251,66
7	648,73	49,40	17,88	53,95	10.536,98
8	359,13	0,00	0,00	0,00	5.027,82
Antigüidade	3 anos	6 anos	11 anos	16 anos	21 anos
1	51,75	103,55	176,01	248,48	310,58
2	42,09	84,16	143,07	201,97	252,47
3	36,90	73,83	125,50	177,17	221,47
4	34,11	68,23	115,99	163,76	204,70
5	32,85	65,70	111,67	157,65	197,06
6	31,80	63,60	108,11	152,63	190,78
7	30,76	61,51	104,55	147,61	184,52

Confederación Intersindical Galega

Índice

	páxina
Capítulo I Ámbitos de aplicación	
Artigo 1º.- Ámbito funcional	1
Artigo 2º.- Ámbito territorial	1
Artigo 3º.- Ámbito persoal	1
Artigo 4º.- Ámbito temporal	1
Artigo 5º.- Vinculación a totalidade	2
Artigo 6º.- Garantías persoais	2
Capítulo II Organización do traballo	
Artigo 7º.- Organización do traballo	2
Artigo 8º.- Modificación substancial das condicións de traballo	2
Artigo 9º.- Novas tecnoloxías	3
Capítulo III Contratación e promoción	
Artigo 10º.- Ingresos	3
Artigo 11º.- Período de proba	4
Artigo 12º.- Contratación	4
Artigo 13º.- Modalidades de contratación	5
Artigo 14º.- Empresas de traballo temporal	6
Artigo 15º.- Promoción	6
Capítulo IV Clasificación profesional e mobilidade	
Artigo 16º.- Clasificación funcional	6
Artigo 17º.- Definición dos grupos profesionais	6
Artigo 18º.- Categorias profesionais	8
Artigo 19º.- Mobilidade funcional	9
Artigo 20º.- Traslados	9
Artigo 21º.- Desprazamentos	10
Capítulo V Sistema retributivo	
Artigo 22º.- Salario	11
Artigo 23º.- Sistema retributivo	11
Artigo 24º.- Pluses	11
Artigo 25º.- Paga de convenio	12
Artigo 26º.- Antigüidade	12
Artigo 27º.- Gratificacións extraordinarias	12
Artigo 28º.- Liquidación e pago	12
Artigo 29º.- Cláusula de revisión	13
Artigo 30º.- Incapacidade temporal	13
Capítulo VI Tempo de traballo e a súa ordenación	
Artigo 31º.- Xornada laboral	14
Artigo 32º.- Horas extraordinarias	14
Artigo 33º.- Vacacións	14
Artigo 34º.- Permisos e licencias	15
Capítulo VII Réxime disciplinario	
Artigo 35º.- Réxime de faltas e sancións	16
Artigo 36º.- Graduación das faltas	16
Artigo 37º.- Faltas leves	16
Artigo 38º.- Faltas graves	17
Artigo 39º.- Faltas moi graves	18
Artigo 40º.- Réxime de sancións	19
Artigo 41º.- Actuación ante síntomas de embriaguez ou intoxicación de drogas	19
Artigo 42º.- Sancións máximas	19
Artigo 43º.- Prescrición	20
Capítulo VIII Regulamento e lexislación suplementaria	
Artigo 44º.- Regulamento interno	20
Artigo 45º.- Lexislación suplementaria	20
Artigo 46º.- Seguridade e saúde	20
Capítulo X Réxime asistencial	
Artigo 47º.- Axuda escolar	21
Artigo 48º.- Póliza de seguros	21
Artigo 49º.- Roupa de traballo	21
Capítulo XI Dereitos sindicais	
Artigo 50º.- Dereitos sindicais	21
Capítulo XII Comité mixto paritario	
Artigo 51º.- Comité mixto paritario	22
Capítulo XIII Medio ambiente	
Artigo 52º.- Actuación en defensa e protección do medio ambiente	22
Manifesto	23

Confederación Intersindical Galega