

**Convenio colectivo da empresa Bajamar Séptima, S.A.
(Ano 2004)¹**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio terá aplicación no centro de traballo de Bajamar Séptima, S.A., sito no polígono industrial de Sabón, parcela 13, de Arteixo, A Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio afectará a totalidade do persoal existente no momento da súa sinatura en Bajamar Séptima, S.A., así como o que se incorpore posteriormente aos respectivos cadros de persoal.

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio estará en vigor desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro do mesmo ano. Cando non se produza denuncia dalgunha das partes, este convenio entenderase prorrogado de ano en ano en todas as súas cláusulas. A denuncia realizarase cunha antelación de dous meses ao remate de vixencia, comunicándollo á outra parte e á autoridade laboral competente. Producida a denuncia, manterase en vigor todo o articulado do convenio ata nova sinatura.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

O conxunto das condicións pactadas neste convenio absorberá e compensará aquelas melloras que puidesen establecerse polas disposicións legais vixentes en cada momento.

Todas as condicións económicas establecidas neste convenio teñen o carácter de mínimas e son as que figuran nas táboas salariais anexas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas acordadas en contrato individual entre empresa e traballador, vixente á entrada en vigor do convenio.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación e vixilancia das condicións xerais pactadas neste convenio crearase unha comisión paritaria composta por:

Parte social: nove membros repartidos proporcionalmente á representatividade obtida por cada sindicato nas eleccións sindicais.

Parte empresarial: nove membros que designará a empresa.

Cando a comisión paritaria non chegue a acordo na interpretación ou aplicación do convenio, someterase á xurisdición laboral competente.

Artigo 6º.-Grupo de clasificación.

O persoal ao servizo da empresa incluído no ámbito de aplicación deste convenio queda encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais:

1. Persoal técnico: clasifícanse neste grupo os que realicen traballos que exixan, con titulación ou sen

ela, unha adecuada competencia práctica, exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou dirección especializada.

O dito grupo clasificarase, pola súa vez, nos seguintes subgrupos:

1.1. Técnico con título medio.

1.2. Técnico con título non superior.

1.3. Técnicos non titulados.

¹ Publicado no DOG núm. 201, do 15 de outubro de 2004.

2. Administrativos e persoal de mantemento: neste concepto quedan comprendidos os que realicen traballos de mecánica administrativa, contable e outros análogos non comprendidos no grupo anterior, así como o persoal que se dedique a funcións de mantemento. Clasificarase, pola súa vez, en oficial de primeira, oficial de segunda e auxiliar.

3. Obreiros e actividades auxiliares: inclúe este grupo o persoal que execute fundamentalmente traballo de índole material ou mecánico, e engloba o persoal de fabricación, cámaras e oficios varios, así como o persoal subalterno. Este, pola súa vez, clasifícase en oficial de primeira, oficial de segunda e auxiliar.

Artigo 7º.-Vacantes e postos de nova creación.

Na creación de novos postos de traballo na previsión de vacantes, cando se requira persoal de novo ingreso, a empresa terá en conta, en primeiro lugar, os traballadores/as que no instante de iniciarse a selección contén con contratos a tempo parcial; en segundo lugar os que estivesen relacionados coa empresa, e en terceiro lugar as peticións dos fillos ou fillas dos traballadores/as en activo, falecidos, xubilados ou pensionistas; concederáselles o emprego, en todo caso, se superan as probas de aptitude que corresponda. Para postos de certa responsabilidade que precise a empresa, será necesario que as súas condicións e o seu saber non sexan inferiores ao doutros candidatos.

A empresa está obrigada a informar o comité de empresa das vacantes producidas e postos de nova creación. Así mesmo, daráselle difusión no taboleiro de anuncios.

Artigo 8º.-Postos especiais.

A empresa procurará empregar o persoal que por razóns de idade ou doutra índole se ve reducido na súa capacidade física ou intelectual en tarefas que se adapten ás súas condicións reais, no caso de que existan as ditas tarefas. Igual criterio se seguirá con quen se encontre na situación de invalidez permanente parcial para a súa profesión.

Artigo 9º.-Persoal a tempo completo.

A empresa comprométese a manter un cadro de persoal a tempo completo de 26 traballadores/as. Tanto as novas contratacións que se produzan a tempo completo, como a conversión dos contratos a tempo parcial a contratos a tempo completo, entenderanse efectuadas a réxime da flexibilidade horaria (horario flexible y distribución irregular da xornada), sen prexuízo de respectar os dereitos adquiridos a título individual. As incorporacións de novo persoal a tempo completo realizaranse entre os traballado

res/as a tempo parcial existentes na empresa, respectando as seguintes preferencias: en primeiro lugar incorporaranse a tempo completo os/as traballadores/as de tempo parcial que teñan máis antigüidade e superen os 50 anos, e se non existisen traballadores maiores de 50 anos respectarase a de maior antigüidade. En caso da mesma antigüidade respectarase a idade para acceder a postos de traballo a tempo completo. Os/as traballadores/as a tempo parcial que accedan a xornada completa con flexibilidade horaria seguirán percibindo o complemento de dispoñibilidade mensual, mentres que se manteña o mesmo réxime de xornada.

Artigo 10º.-Xornada e horario de traballo.

Non se considerará como traballo efectivo o tempo de descanso que se concede dentro da xornada continuada, sen prexuízo do disposto nos artigos 22º e 30º deste convenio.

A xornada anual será de 1.736 horas de traballo efectivo, distribuída de luns a venres en quendas de mañá, tarde e noite repartidas do seguinte xeito:

-Produción, servizos auxiliares e administración de servizos:

Mañá: 6.00 ás 14.00 horas.

Tarde: 14.00 ás 22.00 horas.

Noite: 22.00 ás 6.00 horas.

-Administración inverno.

Grupo A:

Mañá: 8.00 ás 14.00 horas.

Tarde: 15.00 ás 17.10 horas.

Grupo B:

Mañá: 8.00 ás 14.00 horas.

Tarde: 16.00 ás 18.10 horas.

-Administración verán (15 de xuño a 15 de setembro incluídos).

Grupo A e B:

Xornada única das 8.00 ás 14.30 horas.

Trimestralmente comunicáraselle ao comité o número de quendas realizadas por cada traballador para o seu control. A empresa poñerá os medios necesarios para que ao rematar o ano o número de xornadas de noite, tarde e mañá sexa igual para todos os traballadores/as non voluntarios á quenda de noite. O traballo dos sábados farase con persoal con contratos nos que así se especifique, ou con persoal voluntario.

O tempo de bocadillo que actualmente se vén desfrutando será realizado entre a 3ª e a 5ª hora do comezo da xornada.

Os venres a xornada será das 8.00 ás 15.00 horas. A recuperación da dita xornada realizarase a razón de 15 minutos diarios de luns a xoves.

-Horario de novas contratacións. Persoal de administración. Ante circunstancias novas de contratación, estas axustaranse aos horarios que individualmente se acorden en cada contrato. A xornada máxima, así como os descansos semanais e diarios serán

os establecidos no convenio colectivo. Horario de verán administrativos e técnicos, do 15 de xuño ao 15 de setembro: mañá das 8.00 ás 14.30 horas.

Artigo 11º.-Vacacións.

As vacacións adaptaranse á xornada anual máxima de 1.736 horas e serán pactadas entre o comité e a empresa.

Dada a natureza do seu traballo, o persoal de mantemento desfrutará as súas vacacións en períodos diferentes aos recollidos no calendario anual do resto do cadro de persoal, que coincide coa máxima actividade para eles. Para tal efecto, pactarase un sistema de quendas que permita atender as necesidades da empresa e o desfrute das súas vacacións en períodos o máis parecidos posible aos demais traballadores.

Cando se produza por parte do traballador unha enfermidade ou accidente, durante ou antes do período das vacacións, estas interromperanse para desfrutalas nun período posterior.

Cando por unha situación de baixa por enfermidade ou accidente, algún traballador non puidese desfrutar as vacacións dentro do ano natural, estas poderán ser desfrutadas no mes de xaneiro do ano seguinte co límite máximo ata o 31 de xaneiro.

-Persoal administración.

Cando, por necesidades excepcionais e circunstanciais, algún traballador/a vise modificado o comezo do seu período de vacacións (previamente establecido no calendario de vacacións), e sempre que se lle comunique cunha antelación mínima de dous meses, percibirá en concepto de bolsa de vacacións a cantidade de 120,20 euros.

No suposto de que tal modificación sexa comunicada cun intervalo menor a dous meses, a cantidade que se vai percibir, será de 180,30 euros. Igual cantidade aboarase no caso de que, comezado o

período de vacacións (só por causas de auténtica necesidade), este tivese que ser interrompido. Así mesmo, aboaranse os gastos xustificables que lle puidesen ocasionar. Unha vez rematada a causa que deu motivo a algunha das circunstancias referidas procederase, segundo sexa, ao comezo das vacacións ou a continuar o desfrute do período restante, en todo caso sempre dentro do ano que corre. Será sempre o traballador/a quen elixa o novo período de desfrute de vacacións. As cantidades sinaladas serán aboadas nun só pagamento e coincidente coa nómina correspondente ao mes no que se produciu a situación de desfrute irregular de vacacións.

Artigo 12º.-Período de proba.

O persoal de novo ingreso terá carácter provisional durante un período de proba variable, segundo a índole do labor que se vai realizar, de acordo coa seguinte escala:

-Técnicos titulados sen contrato en prácticas: seis meses.

-Resto de persoal e técnicos titulados con contrato en prácticas:

* Contrato de ata seis meses: 15 días de proba.

* Contrato de máis de seis meses: 1 mes de proba.

Artigo 13º.-Licenzas non retribuídas.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a 10 días de permiso non retribuído ao ano para asuntos propios debidamente xustificadas; poderase fraccionar en dous períodos, e o tempo mínimo que se collerá será de 5 días. O traballador/a avisará cun prazo mínimo de 7 días naturais salvo causas de forza maior.

Artigo 14º.-Licenzas retribuídas.

O traballador/a, logo de aviso e xustificándoo adecuadamente, terá dereito a solicitar licenzas retribuídas nos seguintes casos:

a) Matrimonio: quince días.

b) Cinco días naturais no caso de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe e de familiares de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.

Tres días no caso de enfermidade grave ou falecemento de familiares de segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Dous días no caso de falecemento de familiares de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.

Cando, polos motivos antes citados, o traballador/a necesite facer un desprazamento para tal efecto, o prazo incrementarase en dous días.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) Un día por intervención cirúrxica sen internamento, ou recoñecemento médico de pais, cónxuxe e fillos.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

f) Polo tempo indispensable para acudir o traballador/a a probas ou consultas médicas nos centros sanitarios da Seguridade Social, sempre que se acredite fidedignamente, e se teña notificado con anterioridade á empresa.

Concédense os mesmos dereitos á compañeira/o que á esposa/o, tanto no caso de parto como de enfermidade.

Todos os días indicados anteriormente considéranse naturais.

Artigo 15º.-Vestuario.

A utilización da roupa de traballo deberá ser de uso exclusivo para traballar en Bajamar Séptima, S.A.

Todo o persoal da empresa, dependendo da tarefa que teña que realizar, recibirá o seguinte vestiario:

* Operarias

CantidadeRoupaCambio

2Pares de zocosPor reposición

2Calzóns frío mullerAnual

2Camisetas de fríoAnual

2CasacasAnual

2PantalónsAnual

4Pares de calcetínsAnual

Encargadas

CantidadeRoupaCambio

2Pares de zocosPor reposición

2Calzóns frío mullerAnual

2Camisetas de fríoAnual

2BatasAnual

2PantalónsAnual

4Pares de calcetínsAnual

Cámaras

CantidadeRoupaCambio

1Par botas-illantesPor reposición

2XerseisPor reposición

2PasamontañasPor reposición

2FundasAnual

1Traxes de fríoPor reposición

4Pares de calcetínsPor reposición

2Camisetas de fríoAnual

* O vesturio de frío entregarase ao incorporarse ao cadro de persoal e reporase cando se produza rotura ou deterioración.

Administración e carretilleiros externos

CantidadeRoupaCambio

2Pares de zocosPor reposición

2PantalónsAnual

2BatasAnual

4Pares de calcetínsAnual

2Camisetas de fríoAnual

2XerseisPor reposición

Mantemento

CantidadeRoupaCambio

1Par de botasAnual

4FundasPor reposición

4Pares de calcetínsAnual

2Camisetas de fríoAnual

1Traxe de fríoPor reposición

1Par de botas de fríoPor reposición

1PasamontañasPor reposición

O persoal de mantemento contará con roupa adecuada para realizar o traballo en cámaras.

Resto do persoal

CantidadeRoupa

1Par de zocos

2Batas

As datas de reposición serán nos meses de xaneiro, abril, xullo ou outubro de cada ano.

Para casos excepcionais e por petición do comité de empresa poderanse adiantar as datas de reposición para todos os traballadores/as que non teñan completo o seu vestiario como se establece en convenio colectivo.

Por reposición entenderase que é cando a roupa ou calzado está deteriorado e non vale para traballar habitualmente; no dito caso cambiarase por unha

da mesma calidade, sempre e cando se devolva a roupa deteriorada.

Artigo 16º.-Estrutura salarial.

Salario base: será igual para todo o persoal de Bajamar Séptima, S.A., o seu valor será segundo as táboas salariais anexas.

Antigüidade: a antigüidade de Bajamar Séptima, S.A. será o tope máximo do 60% do salario base, e aboarase en función de trienios consolidados a razón do 6,5% do salario base por cada trienio, aplicando sempre esta porcentaxe sobre o salario base vixente no ano que corre.

Ademais do disposto no parágrafo anterior, os traballadores de Bajamar Séptima terán dereito a un complemento por fidelización nos casos e contías que a continuación se describen.

* Ter cumpridos 60 anos e

* Ter acreditada unha antigüidade en BS de 10, 15 ou 20 anos.

Contía do complemento:

Tres mensualidades completas

20 anos traballados= =Complemento mensual de fidelización

75 pagas

Dous mensualidades completas

15 anos traballados= =Complemento mensual de fidelización

75 pagas

Unha mensalidade completa

10 anos traballados= =Complemento mensual de fidelización

75 pagas

Percepción:

O complemento así determinado percibirase mensualmente ata que o traballador finalice a súa relación laboral con BS e incrementarase porcentualmente coas mesmas subidas salariais que se pacte nos sucesivos convenios colectivos. Se a relación laboral finalizase antes de que o traballador cumprise os 65 anos, por causa distinta do despedimento procedente disciplinario, o traballador terá dereito a unha indemnización equivalente á parte do complemento pendente de percibir incrementado en quince días dunha mensalidade completa por ano anticipado.

En todo caso, o complemento deixará de percibirse coa finalización da relación laboral (nos termos descritos) e, polo cumprimento da idade de sesenta e cinco anos.

Complemento de convenio: é o complemento que aparece nas táboas salariais e é idéntico para todas as categorías e seccións.

Complemento de cualificación persoal: complemento de cualificación persoal segundo categorías. Aparece recollido nas táboas anexas.

Complemento de posto de traballo: é o complemento que se percibe polas condicións específicas do posto de traballo.

Complemento de presenza: todo o persoal, como premio pola asistencia ao traballo, percibirá por día efectivo de traballo 1,19 euros. Aboarase nas pagas mensuais. Nas seguintes situacións tamén se percibirá o dito complemento malia non asistir ao traballo:

Nas horas sindicais reguladas no artigo 68 c) do Estatuto dos traballadores, por IT por accidente de traballo ou enfermidade profesional e sempre que interrompa a súa xornada para asistir a consultas médicas.

A contía diaria para 2004 será a resultante de aplicar a seguinte fórmula:

267,08 A plus asistencia anual
= 1,19 A x día efectivo traballado
224 días efectivos ano

Artigo 17º.-Salarios.

Son os que constan na táboa salarial anexa e que, de acordo co pactado, supoñen unha suba do 3,5% de todos os conceptos.

Os salarios revisaranse de forma que o salario pactado se manteña un 0,5% por encima do índice de prezos ao consumo (IPC) correspondente ao ano 2004. Esta actualización, en caso de proceder, aboarase nunha soa paga en xaneiro de 2005 e aumentará na cantidade resultante o salario do ano 2004 para os efectos de futuros incrementos salariais.

Artigo 18º.-Complementos.

Complemento de nocturnidade: os traballadores/as que realicen a súa xornada na quenda de noite percibirán a cantidade que figura na táboa de salarios anexa. Os traballadores/as que permanentemente traballen na quenda de noite percibirán un complemento mensual que figura na táboa salarial anexa. A empresa e o comité de empresa estudarán as solicitudes de todos os traballadores e traballadoras en función da súa cualificación e as disponibilidades existentes, e contestaráselles sobre a súa aceptación ou non para formaren parte da quenda de noite, con carácter fixo, nun prazo máximo de 15 días.

As persoas que desexen apuntarse ou deixar de pertencer ao dito grupo deberanllo comunicar á empresa cun mes de antelación.

O persoal de mantemento que realice a xornada nocturna e que supere as 55 noites de xornada nocturna ao ano percibirá, á parte do complemento que viña percibindo, a cantidade de 3,25 euros por noite a partir da noite 56 (inclusive).

Complemento de transporte: o persoal de administración que, por ter unha xornada distinta ao servizo de autobús posto á disposición dos traballadores por parte da empresa, percibirá a cantidade resultante de aplicar a seguinte fórmula:

Coste de autobús A Coruña-Arteixo x viaxes ano
Complem. de transporte mensual (12 pagas)= x 1.17

12

A revisión do dito complemento farase anualmente tomando como prezo vixente o existente o 1 de xaneiro de cada ano. Para calcular o número de viaxes anuais consideraranse 4 viaxes diarias durante a xornada partida e 2 durante a xornada continuada.

Complemento de desprazamento: que será cobrado por todo o persoal a razón de 5,71 euros /día cando o traballador/a realice por solicitude da empresa un horario que o obrigue a desprazarse sen poder empregar o servizo de autobús da empresa, tanto se emprega este habitualmente como se non. O persoal de Administración terá dereito a este complemento cando realice un desprazamento extra.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

É firme a vontade de ambas partes da redución ao mínimo de horas extraordinarias.

As horas extraordinarias serán aboadas segundo a táboa salarial anexa. A estes valores engadiráselles a nocturnidade incrementada cunha porcentaxe do 75% ou 100% cando proceda.

As horas extras que se realicen en domingos e festivos, ademais de contar coa retribución antes sinalada, teñen a bonificación de igual tempo de descanso en xornada laboral habitual que tempo traballado, que será desfrutado nos 15 días inmediatos á súa realización.

Considerar como horas extras estruturais as realizadas para a posta en marcha e peche da empresa.

Considéranse horas extraordinarias estruturais as realizadas nos seguintes casos:

- Incidencias nas quendas, provocadas por licenzas retribuídas ou IT.
- Ausencia imprevista de relevo no traballo a quenda.
- Reparacións perentorias que poidan afectar a produción e períodos punta de traballo.

-Posta en marcha e peche da empresa.

As horas extras terán en todo instante o carácter de voluntarias, tal como prevé o ET no artigo 35.4º, salvo o pactado en contratos individuais.

Cando a xornada laboral normal de oito horas exceda en máis de 5 minutos e estea xustificada por razóns de traballo, aboarase como a continuación se indica:

Entre máis de 5 minutos e 30 minutos aboarase a razón de media hora extraordinaria.

Entre máis de 30 minutos e 1 hora aboarase a razón dunha hora extraordinaria.

Artigo 20º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio, incluído o persoal con contratos para a formación, desfrutará de tres pagas extraordinarias aboadas a razón dunha mensuralidade máis os complementos salariais que correspondan. As ditas pagas corresponden a:

- a) O día 15 de marzo. O período de devengo é do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.
- b) O día 15 de xullo. O período de devengo é do 1 de xaneiro ao 30 de xuño do ano que se paga.
- c) O día 15 de decembro. O período de devengo é do 1 de xullo ao 31 de decembro do ano no que se paga.

As ditas pagas serán sempre completas aínda que se produzan baixas por accidente ou enfermidade e serán iguais, facéndose efectivas o día laboral inmediatamente anterior á data sinalada neste artigo.

Así mesmo, todos os traballadores e traballadoras cobrarán unha cuarta paga segundo táboas salariais anexas, máis a antigüidade que será aboada o 15 de outubro. A dita paga devengarase desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

Artigo 21º.-Contrato de aprendizaxe.

Os aprendices non poderán ocupar postos de traballo que quedaron vacantes por despedimento improcedente obxectivo, ou por calquera tipo de expediente de regulación de emprego.

Características do contrato de aprendizaxe:

Duración: mínima de 6 meses e máxima de 2 anos.

Prórroga: mínima de 6 meses.

Idade: de 16 a 21 anos.

Formación: plan de formación pactado cos representantes dos traballadores.

Titor: cada dous aprendices como máximo terán un titor que teña como mínimo o nivel de cualificación que teña que adquirir o aprendiz.

Salario: o primeiro ano o 100% do salario base do convenio e o segundo ano o 120% do salario base do convenio.

Artigo 22º.-Axudas de custo.

Cando por necesidades da actividade da empresa se considere preciso a continuidade da xornada laboral habitual de traballo en dúas ou máis horas extraordinarias, a empresa facilitará unha axuda de custos de 12,07 euros. Facilitaráselles aos/ás traballadores/as un tempo de 15 minutos, que se considerará de traballo efectivo, no que o traballador/a xantará. Se esta continuidade da xornada laboral corresponde á segunda quenda de traballo, aplicarase a mesma axuda de custo e tempo de descanso en concepto de cea, cando se realicen 1,5 ou máis horas extraordinarias despois da dita xornada.

En casos especiais, se as necesidades do traballo urxente o requiren, o traballador/a poderá prescindir do tempo previsto para o xantar ou cear, sen que isto signifique a perda da axuda de custo establecida.

Artigo 23º.-Complemento por IT en caso de accidente de traballo.

Cando o persoal da empresa estea en situación de IT terá un complemento de ata o 100% do seu salario real, é dicir, percibirá a totalidade do salario como se estivese traballando sempre e cando sexa debido a AT ou EP; así mesmo, percibirá ata o 100% do salario cando se trate de EP e EC que requira hospitalización.

A todos os traballadores/as da sección de fabricación, mantemento e traballadores de servizos auxiliares aboaráselles, na totalidade das baixas, o 100% do seu salario se no semestre natural anterior non se superou o 6% de absentismo laboral nestas seccións. Outro tanto sucederá cos traballadores/as de Administración se nesta sección non se superou o 3% do absentismo no semestre anterior.

Artigo 24º.-Indemnización no caso de morte ou invalidez permanente por causa de accidente.

Con independencia das indemnizacións obrigatorias da Seguridade Social, a empresa, mediante a concentración de póliza de cobertura cunha entidade aseguradora, garantiralles aos seus traballadores/as ou, se é o caso, aos seus herdeiros, e nos supostos que se especifican, as seguintes indemnizacións, cubrindo a póliza as 24 horas do día.

A. Por accidente non laboral.

A.1. Morte do traballador/a: 56.255 euros.

A.2. Invalidez permanente total: 56.255 euros.

A.3. Invalidez permanente absoluta: 112.510 euros.

A.4. Grande invalidez: 225.020 euros.

O traballador/a percibirá a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e cinco euros para os primeiros casos, cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e cinco euros nos segundos casos, cento doce mil cincocentos dez euros nos terceiros casos e douscentos vinte e cinco mil vinte euros no último caso.

B. Por accidente laboral.

B.1. Morte do traballador.

Os herdeiros do traballador/a ou, no seu defecto, a persoa que el mesmo designase, percibirán a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e cinco euros.

B.2. Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta e grande invalidez.

O traballador/a percibirá a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e cinco euros para os primeiros casos, cento doce mil cincocentos dez euros non segundos casos e douscentos vinte e cinco mil vinte euros no último caso.

Entenderase por invalidez permanente total, a incapacidade que inhabilite o traballador/a, de modo permanente, para realizar todas ou as fundamentais tarefas da súa profesión habitual, aínda que se poida dedicar a outra distinta.

Entenderase por invalidez permanente absoluta a incapacidade que inhabilite o traballador, de modo permanente, para toda profesión ou oficio.

Entenderase por grande invalidez a situación do traballador/a para efectos de incapacidade permanente absoluta e que, por consecuencia da perda anatómicas ou funcionais, necesite a asistencia doutra persoa, para realizar os actos máis esenciais da vida, como son vestirse, desprazarse, comer ou análogos.

Estas condicións quedan establecidas na póliza de seguros, a copia da cal será entregada ao comité de empresa.

Artigo 25º.-Xubilación.

Queda establecida a xubilación, con carácter obrigatorio, aos 65 anos, para todo o persoal da empresa.

Non obstante, a empresa realizará os trámites precisos co obxecto de xestionar a xubilación anticipada e voluntaria co 100% da base de cotización que lle correspondería aos 65 anos para aqueles que teñan cotizado ao réxime da Seguridade Social antes do 1 de xaneiro de 1967.

Se a empresa decidise cubrir estas baixas terá en conta o disposto no artigo 7º.

Xubilación parcial: a dirección da empresa e o comité de empresa colaborarán para facilitar o acceso dos traballadores á xubilación parcial, de acordo coa lexislación de carácter xeral. En todo caso requirirase o acordo individual entre o traballador/a afectado e a dirección da empresa.

Artigo 26º.-Formación de persoal.

Os obxectivos en formación son os seguintes:

-Integrar a formación na política global de xestión de recursos humanos da empresa.

-Potenciar iniciativas de formación que favorezan a modernización e xestión da empresa.

-Impulsar unha formación continua que asegure o mantemento das competencias dos empregos e, ao mesmo tempo, facilite a adquisición de novas capacidades que estimulen a promoción interna.

-Renovar e desenvolver as destrezas e os coñecementos en función da previsible evolución das profesións e empregos, centrando a atención nas cualificacións que se requiren para o futuro.

-Ampliar e desenvolver a colaboración con outras institucións públicas naqueles programas que complementen iniciativas de formación da compañía.

Financiamento da formación.

A formación promovida pola empresa poderase realizar dentro ou fóra da xornada laboral. No caso de ser realizada fóra da xornada laboral, a empresa aboarálle ao traballador/a as horas realizadas a razón do 50% do seu salario/hora ou ben en tempo libre a razón do 50% das horas realizadas de formación.

No caso de que a formación requira desprazamento ou necesidade doutro tipo de axudas de custo, estas serán aboadas pola empresa integramente.

Artigo 27º.-Faltas, sancións e procedemento sancionador.

As faltas cometidas polo traballador/a serán cualificadas, segundo a súa importancia, transcendencia e intención, en leves, graves ou moi graves.

1. Consideraranse como faltas leves as accións ou omisións seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que fose acreditada a imposibilidade da non notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou cousas; neste caso poderase cualificar, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

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

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou do que fose responsable e que produzan deterioracións leves del.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves as accións ou omisións seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por tempo total de ata sesenta minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous ou catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d) do número 3.

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

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas a normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causen avarías ás instalacións, maquinaria e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas; neste caso serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos desperfectos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando iso derivase nun prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado, ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo

e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia na empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derivase prexuízo grave para as persoas ou cousas.

ll) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

m) As ofensas proferidas verbalmente ou de obra, cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan unha acusada gravidade.

n) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta de amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse faltas moi graves as accións ou omisións seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída no traballo en dez ocasións durante seis meses ou vinte durante un ano, debidamente advertida.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens de propiedade da empresa, de compañeiros/as ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido por quen desenvolva funcións de mando.

k) O acoso sexual.

l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

II) As derivadas dos epígrafes 1 d) e 2 l) e m) deste artigo.

m) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, reiterando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao momento da comisión

do feito, o traballador estivese sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, mesmo de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

As sancións máximas que se van aplicar polas faltas poderán ser as seguintes:

Por falta leve: amoestación verbal ou escrita.

Pola reiteración de faltas leves: ata 2 días de suspensión de emprego e soldo.

Por falta grave: ata 7 días de suspensión de emprego e soldo.

Por falta moi grave: ata 30 días de suspensión de emprego e soldo ou despedimento disciplinario.

As faltas leves prescribirán aos 10 días, as graves aos 20 días e as moi graves aos 60 días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos 120 días de se teren cometido.

As anotacións desfavorables que como consecuencia das sancións impostas puidesen facerse constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao terse cumpridos os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Procedemento sancionador.

1. A sanción de faltas requirirá a comunicación escrita e motivada ao traballador.
2. A sanción de faltas moi graves requirirá a previa instrución dun procedemento contradictorio sumario, con audiencia do traballador afectado e do comité de empresa, tendo este último, quince días naturais para emitir informe previo á imposición da sanción.
3. Durante a substanciación do expediente disciplinario aludido no epígrafe anterior, a dirección da empresa poderá acordar a medida cautelar de suspensión de emprego.
4. A dirección da empresa informará o comité de empresa sobre as sancións impostas por faltas graves e moi graves.
5. Cando o traballador estea afiliado a un sindicato, informarase ou escoitará o delegado sindical nos casos e cos procedementos previstos nos puntos 2 e 4 deste artigo.
6. Tratándose de delegado sindical ou membro do comité de empresa/delegado de persoal, haberá que aterse ao disposto no artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 28º.-Garantías dos/as representantes dos/as traballadores/as.

A empresa garantirá que todos os dereitos dos representantes que a Lei 8/1980, do 10 de marzo, e a súa reforma (Lei 11/1984) prevé que serán escrupulosamente cumpridos.

Non serán contabilizadas no cómputo de horas sindicais as destinadas ás xuntanzas coa empresa.

O crédito horario poderase acumular nun ou varios traballadores/as trimestralmente.

O crédito horario non se computará para efectos de cálculo do índice de absentismo.

Artigo 29º.-Traballadores/as a tempo parcial.

Os traballadores/as a tempo parcial rexeranse polas seguintes condicións na súa contratación:

1. Garantiráselles unha xornada de 158 días de traballo efectivo, que corresponde ao 70% da xornada anual do convenio colectivo de Bajamar Séptima, S.A.

A xornada poderase ampliar ata 202 días anuais, se nos meses últimos de cada ano se supera a xornada de 158 días, e reducirse no primeiro de xaneiro do ano seguinte a un mínimo de 158 días, no caso de que se superase a xornada no ano.

2. O importe será por hora efectiva de traballo e calcularase con base na seguinte fórmula:

S.B.A. de categoría

2000

SBA: salario bruto anual.

Garantirase por parte da empresa un mínimo de 27 días de traballo trimestrais máis un complemento de dispoñibilidade mensual segundo táboas salariais anexas; este último independentemente dos días que se traballen no mes.

Como norma xeral, o horario de traballo coincidirá cos horarios establecidos para o resto do cadro de persoal; nos casos en que o dito horario sexa diferente, estas traballadoras e traballadores contarán, á parte dos 15 minutos de descanso retribuído, con outros 15 minutos de descanso non retribuído que se desfrutarán conxuntamente entre a terceira e a quinta hora desde o inicio da xornada.

Garántese un mínimo de dúas horas de traballo por chamada para pizzas refrixeradas, máis un complemento de desprazamento segundo convenio.

Bajamar Séptima comprométese a que todos os venres saia publicado no taboleiro de anuncios a asignación do programa do traballo de cada traballador/a para a semana seguinte. No caso de que o dito calendario se vexa reducido, a empresa aboará a totalidade das horas programadas, e no caso de que se amplíe pagarase o exceso de horas non programadas como horas extras salvo que o dito incremento se produza debido a ausencias imprevistas do persoal e do comité.

A empresa empregará traballadores/as de Bajamar Séptima, S.A. a tempo parcial (fixos ou temporais), antes que traballadores/as de ETT, de xeito que non haberá traballadores/as de cadro de persoal de Bajamar Séptima, S.A. con xornada reducida (sen traballar) e traballadores/as de ETT prestando os seus servizos na empresa, podendo esta acollerse, no caso de xornada reducida, ao Decreto 1561/1995, ata unha vez por semana, non sendo consideradas horas extras as que sexan realizadas por estes mesmos

traballadores/as e que non figuren incluídas no cuadrante de asignación de persoal, agás que estean a superar a xornada máxima diaria, semanal ou anual.

Polo que se refire ás compensacións horarias e descansos haberá que aterse ao disposto no Decreto 1561/1995 mencionado, o convenio colectivo e os contratos individuais.

Para futuras contratacións haberá que aterse ao pactado nos seus contratos.

Artigo 30º.-Excedencia por maternidade.

Os traballadores e traballadoras que soliciten unha excedencia por razón de maternidade de acordo co artigo 46.3º do Estatuto dos traballadores terán dereito, durante o prazo máximo de tres anos, a ocupar automaticamente o seu posto de traballo, sempre que avisen á empresa por escrito con trinta días de antelación á data da súa incorporación.

Pódense prorrogar unha ou varias veces por períodos non inferiores a seis meses.

A petición realizarase por escrito cunha antelación de alomenos 15 días ao da data do seu inicio.

Os escritos tanto de solicitude de excedencia coma de incorporación ao posto de traballo deberán ser contestados, igualmente por escrito, pola empresa.

Artigo 31º.-Excedencia por coidado de familiares.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidentes ou enfermidade non se puidesen valer por si mesmos. O período en que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade, e o traballador ou traballadora terá dereito a reserva de posto de traballo.

Artigo 32º.-Asembleas.

As persoas que traballen en Bajamar Séptima, S.A., ademais dos dereitos recoñecidos no artigo 77 de Estatuto dos traballadores terán dereito á realización, dentro da xornada laboral, dun máximo de tres (3) asembleas ao ano dunha duración non superior a 30 minutos.

Nos supostos de xubilación anticipada ao traballador/a aboarásele o complemento de fidelización que lle faltaría por cobrar ata os 65 anos. O dito complemento incrementarase coas subidas salariais pactadas en convenio.

Adicionalmente se o traballador/a adiantasase a súa xubilación antes dos 65 anos gratificaráselles con 15 días dunha mensuralidade completa, por ano anticipado.

Artigo 33º.- Aplicación deste convenio e vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, por conseguinte, a non aplicación dalgunha das condicións nel pactadas supoñen as da totalidade.

No suposto de que a autoridade ou xurisdición competente, no exercicio das súas facultades, non aprobase ou modificase algunha das súas cláusulas, a comisión negociadora do convenio deberá reunirse para revisalo.

ANEXO I

A partir de entrada en vigor deste convenio as novas contratacións que se realicen recollerán as especificacións relativas ao traballo en produtos refrixerados, xornada anual, vacacións e descansos.

ANEXO II

Os traballos e tarefas que afecten a produción de produtos refrixerados, dada a súa substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, poderanse cubrir mediante contratos de obra ou servizo determinado.

ANEXO III

A empresa comprométese a respectar o acordo suscrito co comité de empresa o día 10-9-1996, e rexistrado na Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 30-9-1996, co número 438 nos seus epígrafes 2º e 3º.

ANEXO IV

Descontos en compras e subscrición de guía de servizos: a empresa comprométese, unha vez coñecidas as necesidades do persoal comunicadas polo comité de empresa, a entregar unha proposta para a efectividade destes dereitos nunha próxima reunión co comité de empresa.

ANEXO V

Categorías: compromiso de recomposición das categorías, especialmente a categoría de operaria, para pasar á de especialista, pasando previamente por un período de formación. Os plans de formación que se elaboren para o efecto pola dirección da empresa levaranse a cabo coa participación dos representantes dos traballadores.

ANEXO VI

Intervención cirúrxica: compromiso de que no ano 2003, a dirección da empresa e o comité de empresa definan os criterios e o nivel de gravidade da intervención cirúrxica e as circunstancias para se acoller aos días de permiso retribuído.