

Convenio colectivo de traballo para aglomerados de madeira da empresa Unemsa (Anos 2005-2007)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio é de aplicación a todo o persoal que presta os seus servizos na empresa Unemsa, con domicilio en Lg. A Braña-Erbebedo, Coristanco (A Coruña), que ten como actividade fundamental a fabricación de taboleiros de madeira aglomerada en todas as súas clases, así como o serradoiro dependente dela, sen máis excepcións que as indicadas pola lei.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

Este convenio terá unha duración de tres anos. Entrará en vigor o un de xaneiro de dous mil cinco e terminará a súa vixencia o trinta e un de decembro de dous mil sete.

Artigo 3º.-Garantía ad personam.

Respectaranse as situacións económicas que con carácter de cómputo anual excedan das fixadas neste convenio.

Como as melloras económicas que se implantan en virtude deste convenio teñen o carácter de mínimas, estimadas no seu conxunto, subsistirán os pactos, cláusulas e situacións de feito establecidas por costume xeral ou de lugar, implantadas pola empresa, que signifiquen condicións máis beneficiosas para os traballadores.

Artigo 4º.-Absorción.

As disposicións legais que impliquen variación económica nalgúns dos aspectos retributivos unicamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados, superan o nivel total do convenio. En caso contrario, estimaranse absorbidas polas melloras pactadas nel.

Artigo 5º.-Revisión.

Este convenio será revisado unicamente en todos os seus efectos económicos, o día un de xaneiro de dous mil seis. Consistirá esta revisión na aplicación do IPC establecido polo INE durante o ano 2005.

Artigo 6º.-Comisión mixta.

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste convenio e, en xeral, para atender cantas dúbidas poidan derivarse da súa aplicación, establécese unha comisión composta por 3 membros da parte social e 3 en representación da empresa. Poderá asistir un asesor por cada parte.

Artigo 7º.-Período de proba.

Sempre que non se pacte por escrito, o ingreso será provisional ata que non se cumprise o período de proba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

- a) Persoal técnico titulado e non titulado: dous meses.
- b) Persoal administrativo: un mes.
- c) Persoal obreiro e subalterno: quince días.

Artigo 8º.-Persoal con capacidade diminuída.

A empresa queda obrigada a recolocar o persoal con capacidade diminuída, como consecuencia de accidente laboral ou enfermidade profesional, sempre que non acadase unha invalidez permanente en calquera dos seus graos. En caso de enfermidade profesional, sempre que o traballador teña unha antigüidade na empresa de máis de 6 anos.

¹ Publicado no DOG núm. 312, do 11 de xullo de 2005.

Se o novo posto é de categoría superior rexerán para el as condicións económicas do devandito posto. Se fose inferior, continuará percibindo as retribucións anteriores.

Esta situación será estudada conxuntamente pola dirección e o comité de empresa.

Artigo 9º.-Bilingüismo.

Para todos os efectos serán idiomas oficiais o galego e o castelán.

Artigo 10º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal de 4 pezas de roupa de traballo ao ano, fundas ou batas segundo o caso, con obriga de usalas e con duración conxunta de 1 ano. A súa entrega efectuarase por partes, 2 pezas a primeiros de xaneiro e 2 a primeiros de xullo.

Material de seguridade: o comité de seguridade e saúde determinará as pezas de roupa de seguridade necesarias para cada posto con obriga do seu uso. Tamén determinará a renovación delas.

Artigo 11º.-Xornada de traballo.

A fixación dos horarios de traballo e calendario laboral estableceranse dentro do mes seguinte á publicación do calendario oficial, entre o comité de empresa e a dirección. En caso de desacordo, decidirá a xurisdición competente.

A xornada de traballo nesta empresa terá as seguintes modalidades:

1. Xornada partida.
2. Xornada continuada.
3. Xornada en quendas.

A duración máxima da xornada de traballo será de 40 horas semanais efectivas de traballo.

-A modalidade de xornada partida efectuarase de luns a venres realizando 8 horas diarias. Estes traballadores pasarán a xornada continuada durante os meses de xullo e agosto a razón de 7 horas diarias durante o devandito período de tempo.

Excepcionalmente, a empresa poderá determinar aqueles departamentos ou seccións que necesariamente deban realizar esta xornada de luns a sábado.

-A xornada en quendas de traballo poderá ser de 2 quendas, 3 quendas e 3 quendas con 4 de persoal.

A xornada con 2 quendas será de luns a venres a razón de 7 horas e media diarias de traballo efectivo, traballando os sábados pola mañá alternativamente durante 4 horas.

-Xornada de 2 quendas de luns a sábado; será de 6 horas e media de traballo efectivo, con media hora de descanso. A retribución será a mesma cá do persoal de 3 quendas con 4 de persoal, polo que recibirán os complementos na mesma contía en concepto de complemento de locomoción, de traballo ininterrompido e o complemento de nocturnidade, cuantificándose este, como mínimo en 7 noites mensuais.

A xornada con 3 quendas será de 40 horas semanais efectivas de traballo, distribuídas de luns a venres a razón de 7 horas e media de traballo efectivo.

Cando un quenda coincida de mañá, traballará os sábados pola mañá, ata completar o cómputo trisemanal de 120 horas efectivas.

A xornada con 3 quendas diarias e 4 de persoal ten por obxecto realizar un proceso de produción que ha de ser continuado. Os días de traballo consecutivo non poderán exceder de 9 e un dos descansos deste período, como mínimo, coincidirá en domingo.

A xornada diaria será de 7 horas e media de traballo efectivo.

Todos os traballadores de xornada a quenda desfrutarán de media hora de descanso en cada xornada, non computable dentro das 7 horas e media de traballo efectivo e sen que iso implique trastorno ningún co réxime de fabricación. Cando por motivos de necesidade non puidesen desfrutala será retribuída como exceso de xornada.

A media hora de descanso anteriormente referida non significa traballo efectivo. Esta media hora de descanso desfrutárase: na quenda de 6.00 a 14.00 horas ás 10.00 horas; na quenda de 14.00 a 22.00 horas ás 18.00 horas e na quenda de 22.00 a 6.00 horas ás 2.00 horas.

A empresa e os traballadores comprométese a respectar a xornada de traballo que actualmente veñen realizando os traballadores de 3 quendas con 4 de persoal.

Poderán establecerse estes sistemas de traballo en todas aquelas seccións en proceso de instalación ou que puidesen instalarse, así como naquelas nas cales xa se viñese realizando.

Na elaboración do calendario anual de traballo para o sistema de 3 quendas con 4 de persoal, a empresa poderá incluír como días de traballo un máximo de 6 festivos, respectando obrigatoriamente o descanso nas seguintes festas: para o ano 2005 desde as 14.00 horas do día anterior das festas de Nadal, 1º de ano e 24 de xuño e os 3 quendas das festas do 8 de febreiro, 17 de maio e 6 de decembro.

En compensación dos días festivos incluídos no calendario de traballo como laborables, os traballadores teñen dereito a un número igual de días de descanso como permiso retribuído, os cales serán desfrutados nas seguintes formas:

Naqueles festivos considerados como laborables e cando se encontren as liñas de produción paradas.

Un quedará absorbido en razón de que as festas de Nadal, 1º de ano e 25 de xuño se iniciarán ás 14.00 horas do día anterior.

Tres dos días cando os traballadores o soliciten, e cando sexa compatible coa continuidade da produción e o resto dos días, poderaos distribuír a empresa nas paradas de fabricación e sempre que sexan notificados aos traballadores con 15 días de antelación.

No mes de decembro a empresa aboará en horas extras festivas os días de descanso pendentes de desfrute, salvo que os traballadores prefiran acumulalos ao ano seguinte.

Durante as paradas de fabricación que teñan duración superior a 24 horas a empresa respectará os descansos dominicais e non se realizarán xornadas nocturnas, a excepción daquel persoal que sexa necesario para a posta en marcha, para efectuar traballos de mantemento de necesidade inmediata ou para aqueloutros dos que pola súa natureza non se puidese prescindir, o cal non terá vixencia cando un festivo coincida en véspera de domingo ou festa.

Aclárase que, para o persoal de 2 quendas, 3 quendas e xornada partida, se desfrutará dos festivos sinalados no BOP da Coruña que para 2005 foi publicado o 2 de novembro de 2004, BOP nº 252.

Artigo 12º.-Vacacións.

O persoal que preste os seus servizos na empresa baixo a modalidade de traballo de 3 quendas con 4 de persoal, poderá fraccionar as súas vacacións anuais da seguinte forma: 25 días

ininterrompidos comunicados con dous meses de antelación, e cinco días laborables (de luns a venres) a elixir pola empresa, comunicándollo con quince días de antelación.

O resto do persoal da empresa, segundo este convenio, desfrutará dun período de vacacións de 30 días naturais ininterrompidos.

Malia o anterior, este período poderá fraccionarse cando a empresa e o comité de empresa así o acorden, en atención a necesidades urxentes do servizo.

A retribución das vacacións será a mesma que correspondería a cada traballador polo seu traballo habitual, excepto complemento de locomoción.

As vacacións desfrutaranse por anos naturais ou na parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando na empresa o ano completo.

O calendario de vacacións establecido entre a dirección da empresa e o comité de empresa exporase cunha antelación de 2 meses como mínimo. O período de vacacións estará comprendido entre a 2ª semana de xuño e a 3ª de setembro.

Se por necesidades da empresa, os traballadores tivesen que desfrutar as vacacións fóra do período anteriormente sinalado, serán compensados con 3 días laborables máis sobre os 30 naturais fixados con xeneralidade anteriormente.

No suposto de producirse incapacidade laboral transitoria antes do período sinalado para o disfrute de vacacións, estas poderán desfrutarse sempre que durante o ano natural existan días dispoñibles, isto é, que se a ILT continuase ata o 31 de decembro non haberá lugar ao disfrute de vacacións.

Artigo 13º.-Licenzas.

Segundo este convenio, o persoal desta empresa terá dereito a desfrutar, mediante aviso previo, licenzas en calquera dos casos seguintes, sempre que non estea desfrutando das súas vacacións regulamentarias e estas cubran a totalidade do período solicitado de licenza.

a) Por matrimonio do traballador: 21 días naturais retribuídos, podendo acumularse a vacacións.

b) Por falecemento do cónxuxe, fillos, pais, pais políticos, irmáns e irmáns políticos: 5 días naturais retribuídos e 2 días naturais non retribuídos, sempre que formen parte da unidade familiar; 3 días naturais retribuídos e 2 días naturais non retribuídos se non formasen parte da unidade familiar.

c) Por falecemento de avós e netos: 3 días naturais retribuídos.

d) Por falecemento de tíos e sobriños: 3 días naturais retribuídos, sempre que formen parte da unidade familiar; 1 día natural retribuído, ampliable a 2 días máis sen retribución se non formasen parte da unidade familiar.

e) Por enfermidade grave de cónxuxe, pais, fillos, irmáns ou pais políticos: 3 días naturais retribuídos e 2 días naturais sen retribución; igualmente, os fillos políticos se forman parte da unidade familiar.

f) Por parto da esposa: 5 días naturais retribuídos.

g) Por voda dun fillo: 2 días naturais retribuídos.

h) Por voda dun irmán: 1 día natural retribuído.

i) Por estudos, concederanse as licenzas necesarias retribuídas para que se poida concorrer aos exames nas convocatorias do correspondente centro, debendo ser presentados os xustificantes de convocatoria e asistencia a exame.

j) Por cumprimento dun deber de carácter público e persoalmente inescusable: o tempo preciso para iso, sendo retribuído.

k) Por mudanza: 2 días naturais retribuídos.

l) O persoal de xornada partida terá dereito a 1 día de licenza, que será desfrutado cando o solicite.

m) A tarde do Martes de Entroido será libre para o persoal de xornada partida e 2 quendas.

Posteriormente ao desfrute destes permisos, os produtores xustificarán fidedignamente as causas que motivaron aqueles.

O desfrute das licenzas terá que comezar no momento inmediato á causa que a motiva. De non ter sido solicitada en tal sentido non haberá lugar á devandita licenza, con excepción do sinalado no punto a).

Artigo 14º.-Excedencia.

Poderán solicitar excedencia aqueles traballadores cunha antigüidade na empresa de como mínimo un ano, non podendo instar nova solicitude ata que transcorresen 2 anos, contados desde o termo da anterior, a excepción de que esta sexa concedida por realización de estudos de calquera clase. A duración será entre 3 meses a 5 anos. A petición formularase por escrito, tendo que ser resolto aos 15 días da súa formulación.

A petición de reingreso débese facer en todos os casos cun mes de antelación á finalización do período de excedencia, sendo inmediata a incorporación ao posto de traballo, unha vez transcorrido este período de 30 días. A concesión de excedencia será obrigatoria, cando teña por orixe o desempeño polo produtor dun cargo de carácter público e/ou sindical, caso en que o tempo de duración dela se estenderá a todo o tempo que desempeñe o cargo que se lle confiou ou para o que foi designado.

O comité de empresa tramitará ante a dirección da empresa todas as peticións de excedencia por parte dos traballadores a que representen.

Artigo 15º.-Estrutura salarial.

A estrutura salarial deste convenio representa así:

-Salario base ou de convenio: salario de convenio máis complemento ad personam.

-Complementos do salario:

a) Persoais: antigüidade.

b) De posto de traballo: complemento de nocturnidade, complemento de 3 quendas, complemento

de traballo ininterrompido, complemento de xornada partida.

c) De calidade ou cantidade: horas extras.

d) De vencemento periódico superior a 1 mes:

-Paga de primavera.

-Paga de verán.

-Paga de Nadal.

-Devengos non salariais:

-Axudas de custo para viaxe.

-Quebranto de moeda.

-Complemento de locomoción.

-Mellora social.

Artigo 16º.-Salario base ou de convenio.

Os salarios base ou de convenio establecidos para cada categoría profesional por unidade de tempo son os que se recollen nas táboas do anexo I.

Artigo 17º.-Antigüidade.

Consistirá en quinquenios en contía de 35,11 A mensuais, igual para todas as categorías. A data inicial de cómputo de antigüidade será a do ingreso do traballador na empresa calquera que sexa a categoría coa que ingrese.

Unicamente non se computará para antigüidade o tempo que se permanecese en situación de excedencia voluntaria.

A antigüidade comezarse a devengar a partir do día 1 do mes seguinte a aquel en que se cumpre o quinquenio.

Artigo 18º.-Complementos.

a) Complemento de nocturnidade: os traballadores que presten os seus servizos entre as 22.00 e 6.00 horas percibirán un 25% do seu respectivo salario de convenio en concepto de complemento de nocturnidade, por cada xornada traballada.

b) Complemento de 3 quendas: os traballadores en réxime de 3 quendas de traballo con descanso dominical percibirán por cada mes traballado neste réxime 49,31 A mensuais.

c) Complemento de traballo ininterrompido: os traballadores en réxime de 3 quendas de traballo con 4 quendas de persoal percibirán por este concepto 169,50 A mensuais.

d) Complemento de xornada partida: os traballadores en réxime de xornada partida percibirán por este concepto 25,48 A mensuais.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias todas aquelas que excedan da xornada establecida no artigo 11º para cada réxime de traballo.

Os valores das devanditas horas son os que figuran para cada categoría no anexo II deste convenio, que foron calculados de acordo coa lei vixente (D. 17-3-1973).

A iniciativa de traballo en horas extraordinarias corresponderalle á empresa e a libre aceptación ou denegación ao traballador. Só serán obrigatorias nos supostos previstos na lei.

Terán consideración de horas extras nocturnas as que coinciden con quenda de noite.

Terán consideración de horas extras festivas as realizadas en domingo, día festivo ou en día de descanso; ademais, cando un festivo coincide en día de descanso semanal percibiranse 8 horas festivas, entendéndose que a xornada que segundo o seu réxime de quenda se realiza en domingo, non ten consideración de horas festivas en canto é compensado con descanso semanal.

Artigo 20º.-Pagas extraordinarias.

A todos os traballadores aboaráselles as pagas extras de verán e Nadal na contía, cada unha de elas, de 30,40 días de salario de convenio máis ad personam máis antigüidade correspondente. Tamén se lle aboarán a paga de primavera en contía de 12 días e nos mesmos conceptos anteriores.

A paga de primavera farase efectiva o día 15 de marzo; a de verán o día 15 de xullo e a de Nadal o día 15 de decembro ou nos días inmediatamente anteriores se estes fosen festivos.

O importe das pagas extraordinarias será proporcional ao tempo de permanencia na empresa durante os 12 meses anteriores ao aboamento delas, computándose como permanencia os períodos de ILT.

Artigo 21º.-Axudas de custo e desprazamentos.

O persoal que saia fóra da localidade na que reside a empresa por causas de servizo a ela, terá dereito a unha indemnización polos gastos que se lle orixinen, logo de xustificación.

Artigo 22º.-Quebranto de moeda.

Os pagadores percibirán por este concepto a cantidade de 35,73 A mensuais.

Artigo 23º.-Igualdade de retribucións.

Non pode establecerse diferenza de retribucións por razón de sexo, idade ou nacionalidade para o persoal que desenvolva traballo de igual valor.

Considerarase valor igual aquel que teña idéntica clasificación profesional e posto de traballo, así como función, actividade e rendemento.

O mesmo respectarase para a promoción persoal.

Artigo 24º.-Enfermidade e accidente.

A partir dun mes ininterrompido de situación de ILT, o traballador percibirá con cargo á empresa un complemento que, engadido á prestación do INSS, complete o 100% dos seus salarios reais, podendo requirirse certificación médica e o visto e prace en sesión conxunta do comité de empresa e a dirección, tomando como base o mes anteriormente traballado con exclusión soamente de horas extras.

Cando a ILT sexa debida a accidente laboral, enfermidade profesional ou maternidade, este complemento percibirao desde o primeiro día.

Nos supostos de que a ILT motivara hospitalización, o traballador terá dereito á percepción do devandito complemento a partir do primeiro día de situación de ILT.

Para o cómputo dos complementos para os efectos da percepción antes sinalada, todos os meses serán de 30,40 días.

Artigo 25º.-Mellora social.

Todo o persoal que traballe a xornada partida poderá xantar no bar, séndolle deducido do importe total da comida a cantidade de 3,93 A, por ser esta aboada pola empresa, a partir do día 1 de xaneiro de 2005.

A empresa asume o incremento do IPC correspondente ao importe total que terá que satisfacer a empresa e o persoal durante os tres anos de vixencia deste convenio.

Artigo 26º.-Fondo social.

O fondo social nutrirase co 1% do salario base ou de convenio de cada traballador máis outra cantidade igual por parte da empresa. O control e destino deste fondo terao o comité, debendo dar coñecemento á empresa del.

Artigo 27º.-Xubilación.

Establécese un premio de xubilación aos 65 anos para o persoal que leve como mínimo 7 anos na empresa, consistente nunha mensualidade de salario base e a súa antigüidade. Así mesmo e para o persoal que se xubile voluntariamente, establécense as seguintes cantidades:

-Aos 60 anos: 300 días de salario real.

-Aos 61 anos: 240 días de salario real.

-Aos 62 anos: 180 días de salario real.

-Aos 63 anos: 120 días de salario real.

-Aos 64 anos: 100 días de salario real.

Estas cantidades aboaranse con independencia das liquidacións correspondentes, mantendo o seu valor económico durante toda a vixencia do convenio.

Artigo 28º.-Póliza de seguro.

A empresa garante para 2005, duración deste convenio, unha póliza de cobertura colectiva das mesmas condicións e cobertura de continxencia vixente:

-Por morte natural: 2.039,09 A.

-Por accidente e invalidez permanente: 13.593,90 A.

O comité de empresa xestionará a póliza de seguros coas mesmas condicións de risco actuais.

Da devandita xestión o comité informará a empresa, co fin de que esta poida aceptar as correspondentes primas ou facilitar ao comité unha licitación mellor.

Artigo 29º.-Información.

Cando se produzan decisións da empresa que teñan que afectar substancialmente a organización de traballo e necesiten a aprobación da autoridade laboral, a empresa informará previamente o comité de empresa, con 20 días de antelación.

Artigo 30º.-Maternidade.

Toda muller en estado de embarazo terá dereito a cambio de posto de traballo cando este entrañe dificultades para a nai ou o neno, logo de informe do médico de empresa, confirmado, se procede, polo seu xinecólogo.

No suposto de parto, a suspensión do contrato de traballo terá unha duración de dezaseis semanas que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

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 pai en caso de que ambos traballen.

Artigo 31º.-Complemento de locomoción.

Establécese un complemento de locomoción para todos os traballadores por uns importes que figuran nas táboas anexas. O devandito complemento estará referido a días efectivos de traballo polo que, de producirse algunha ausencia a el que non encaixe dentro daqueles supostos nos que a empresa está obrigada a aboar a retribución completa, se descontará a parte proporcional correspondente aos días de ausencia no mes, en relación cos días laborables del, ata un máximo de 86,28 A.

Artigo 32º.-Contratación de traballadores en prácticas ou para formación.

a) Traballadores en prácticas: a contratación destes traballadores rexeráse polo disposto no Estatuto dos traballadores e disposicións complementarias.

A súa retribución económica non poderá ser inferior ao 60 ou ao 75 por 100 durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado para o traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

Sen prexuízo do anterior, en ningún caso a devandita retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional vixente.

O traballador terá dereito a ser contratado como traballador en prácticas polo período de 12 meses para o cal deberá estar en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes á terminación dos correspondentes estudos. Ao finalizar este novo período, de non haber vacante na categoría correspondente será dado de baixa na empresa mantendo preferencia na primeira vacante que se produza.

b) Traballadores en formación: esta forma de contratación rexeráse igualmente polo establecido no Estatuto de traballadores e disposicións complementarias. A súa retribución económica será a establecida neste convenio para a categoría profesional na cal efectúe a súa formación, sen que poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo do traballo efectivo.

c) A retribución dos traballadores en prácticas ou en formación será proporcional á xornada de traballo que realice.

Artigo 33º.-Acción sindical.

Quedan recoñecidas as seccións sindicais da empresa que cumpran os seguintes requisitos:

a) Tratarse de centrais legalizadas.

b) Que agrupen como mínimo ao 10% da cadro de persoal de cada centro de traballo.

As seccións sindicais poderán dispoñer dun taboleiro de anuncios para a súa propaganda específica.

Aquelas centrais que agrupen máis do 25% dos traballadores do centro de traballo terán capacidade para a convocatoria de asembleas. As devanditas asembleas celebraranse fóra das horas de traballo.

Aquelas seccións sindicais que agrupen máis do 40% dos traballadores por centro de traballo, teñen dereito de ata 70 horas por ano retribuídas para a súa acción sindical. As devanditas horas serán retribuídas como se efectivamente se realizase o traballo habitual.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais, a empresa descontará na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical a que pertence, así como o número de conta corrente á que debe ser transferida a correspondente cantidade. A dirección de empresa enviará copia da transferencia de ingreso á correspondente central sindical ou á sección sindical.

O comité de empresa é o órgano legal de representación de todos os traballadores. Recoñécenselle 24 horas por cada delegado ao mes para a súa acción sindical que poderán ser acumuladas noutros delegados, entendéndose que o dereito é un conxunto para todo o comité. As devanditas horas serán retribuídas como se efectivamente se realizase o traballo habitual.

Este disporá dun taboleiro de anuncios no centro de traballo e ademais poderá repartir dentro do centro comunicacións a todos os traballadores.

Artigo 34º.-Seguridade e saúde laboral.

De conformidade co disposto no artigo 38 da Lei de prevención de riscos laborais, constituirase un comité de seguridade e saúde composto por:

-Dous delegados de prevención designados de entre os membros do comité de empresa.

-Dous representantes da empresa.

-Un secretario designado de común acordo, con voz pero sen voto.

Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán con voz pero sen voto os membros do comité de empresa que non asuman as funcións de delegados de prevención.

O devandito comité desempeñará as funcións que lle atribúa a vixente Lei de prevención de riscos laborais e as disposicións regulamentarias que a desenvolvan.

Artigo 35º

As condicións económicas pactadas neste convenio comezarán a figurar na nómina de abril de 2005. Os atrasos devengados por cada traballador aboaranse coa nómina do mes de abril.

Artigo 36º

A empresa garante que, como consecuencia da aplicación das diversas xornadas recoñecidas neste convenio, non se producirán reducións nos actuais cadros de persoal.

Artigo 37º

Os complementos ad personam incrementaranse na mesma porcentaxe que o salario.

Artigo 38º.-Transporte.

A empresa aboará a quen teña o seu domicilio a máis de 2 km do centro de traballo, a cantidade de 0,066 A/km e figurará na nómina separado do complemento de locomoción.

Artigo 39º.-Denuncia.

O aviso previo de convenio terá que facerse cunha antelación mínima dun mes, respecto á data do seu vencemento.

ANEXO I

Categoría	Salario mes euros	Salario día euros	Salario ano euros
-Persoal fabricación			
Peón	726,01	23,88	10.454,57
Peón especialista	732,04	24,08	10.541,36
Capataz peóns	747,69	24,60	10.766,80
Axudante	747,69	24,60	10.766,80

Oficial de segunda	777,15	25,56	11.190,93
Oficial de primeira	831,74	27,36	11.977,06
Xefe de equipo	992,29	32,64	14.288,96
Xefe de quenda	1.017,42	33,47	14.650,82
Encargado de sección	1.043,10	34,31	15.020,70
-Persoal mantemento			
Aprendiz	554,36	18,24	7.982,78
Oficial de terceira	789,24	25,96	11.365,09
Oficial de segunda	857,44	28,21	12.347,10
Oficial de primeira	943,16	31,02	13.581,43
Xefe de equipo	1.092,86	35,95	15.737,14
Xefe de taller	1.401,54	46,10	20.182,16
Xefe de mantemento	1.557,63	51,24	22.429,85
-Persoal subalterno			
Dep. econ./pesador/ordenanza	746,71	24,56	10.752,68
Porteiro/vixilante/garda/listeiro/almaceneiro/chofer turismo	785,81	25,85	11.315,61
Conductor mecánico	836,91	27,53	12.051,51

-Persoal administrativo			
Aspirante	656,50	21,60	9.453,55
Auxiliar/telefon./mecnóg.	745,89	24,54	10.740,79
Oficial de segunda	884,64	29,10	12.738,83
Oficial de primeira	981,76	32,29	14.137,38
Xefe	1.101,48	36,23	15.861,38
Xefe administrativo	1.350,42	44,42	19.446,10
-Persoal técnico			
Analista	746,71	24,56	10.752,68
Delineante	884,64	29,10	12.738,83
ATS	848,18	27,90	12.213,79
Perito	1.002,61	32,98	14.437,56
Técnico proxectista	1.021,65	33,61	14.711,75
Licenciado/enxeñeiro	1.350,42	44,42	19.446,10

ANEXO II

Categoría	Hora normal	Hora extra	Hora fes. noct.
-----------	-------------	------------	-----------------

	euros	euros	euros
-Persoal fabricación			
Peón	5,99	10,47	11,97
Peón especialista	6,02	10,53	12,03
Capataz peóns	6,08	10,64	12,16
Axudante	6,08	10,64	12,16
Oficial de segunda	6,37	11,14	12,73
Oficial de primeira	6,80	11,90	13,60
Xefe de equipo	7,85	13,74	15,71
Xefe de quenda	8,07	14,12	16,14
Encargado de sección	8,25	14,43	16,49
-Persoal mantemento			
Aprendiz	4,45	7,78	8,90
Oficial de terceira	6,37	11,14	12,73
Oficial de segunda	6,87	12,03	13,75
Oficial de primeira	7,60	13,29	15,19
Xefe de equipo	8,86	15,51	17,73
Xefe de taller	11,16	19,52	22,31
Xefe de mantemento	12,59	22,03	25,18

-Persoal subalterno			
Dep. econ./pesador/ordenanza	6,08	10,64	12,16
Porteiro/vixilante/garda/listeiro/almaceneiro/chofer turismo	6,42	11,23	12,84
Condutor mecánico	6,97	12,19	13,93
-Persoal administrativo			
Aspirante	5,24	9,17	10,49
Auxiliar/telefon./mecnóg.	5,93	10,38	11,87
Oficial de segunda	7,04	12,32	14,08
Oficial de primeira	7,80	13,65	15,60
Xefe	8,76	15,33	17,52
Xefe administrativo	10,70	18,73	21,40
-Persoal técnico			
Analista	5,89	10,31	11,79
Delineante	7,04	12,32	14,08
ATS			
Perito	7,96	13,92	15,91
Técnico proxectista	8,11	14,20	16,22
Licenciado/enxeñeiro	10,70	18,73	21,40

ANEXO III
Complemento locomoción

Categoría	Dous/tres e catro quendas (*) euros
-Persoal fabricación	
Peón	134,13
Peón especialista	134,42
Capataz peóns	135,21
Axudante	135,21
Oficial de segunda	136,68
Oficial de primeira	139,41
Xefe de equipo	147,48
Xefe de quenda	148,75
Encargado de sección	150,03
-Persoal mantemento	
Aprendiz	125,52
Oficial de terceira	137,33
Oficial de segunda	140,69
Oficial de primeira	145,04
Xefe de equipo	152,50
Xefe de taller	168,02
Xefe de mantemento	175,80
-Persoal subalterno	
Dep. econ./pesador/ordenanza	135,18

Porteiro/vixilante/garda/listeiro/almaceneiro/chofer turismo	137,13
Conductor mecánico	139,70

Todos os traballadores a xornada partida percibirán 86,28 euros en concepto de complemento de locomoción.

(*) Tres quendas con catro de persoal.