

Convenio de COSTIÑA
(Anos 2006-2007)

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1ª
DISPOSICIÓN XERAIS

Ámbito de aplicación

ARTIGO 1. *Ámbito territorial* – O presente convenio rexerá as relacións de COSTIÑA co seu cadro de persoal nos centros de traballo industriais e forestais de COSTIÑA, S.L. e COSTIÑA II, S.L. que presten os seus servizos na provincia de Lugo.

Os centros de traballo industriais están situados en Carballido, Alfoz (Lugo).

ARTIGO 2. *Ámbito funcional* – O convenio afecta a todas as actividades e réximes aplicábeis aos traballadores da Empresa.

ARTIGO 3. *Ámbito persoal* – A excepción do persoal encadrado no grupo profesional 1, o convenio afectará a todo o cadro de persoal que figure en nómina da Empresa e se incardine no Réxime Xeral da Seguridade Social ou no Especial Agrario. Así mesmo, afectará a todos aqueles traballadores que ingresen na Empresa durante a vixencia deste.

ARTIGO 4. *Entrada en vigor* – O convenio entrará en vigor o día do seu asinamento.

- a) *Duración* – O presente convenio finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2007.
- b) *Denuncia, rescisión e revisión* – A denuncia, propondo a rescisión ou revisión do convenio, deberá ser presentada ante o pertinente organismo oficial por calquera das dúas partes negociadoras cunha antelación mínima de dúas meses naturais á expiración da vixencia deste.

Agás en materia salarial, denunciado o convenio continuará integramente vixente ata a asinamento do seguinte.

SECCIÓN 2ª

Indivisibilidade do convenio

ARTIGO 5. *Indivisibilidade do convenio* – O convenio é un todo orgánico, indivisíbel, polo que se entenderá nulo e sen efecto de ningunha clase no suposto de non ser aprobado na súa totalidade.

SECCIÓN 3ª

Compensación e absorción

ARTIGO 6. *Compensación e absorción* – Tendo en conta a natureza do convenio e das disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgúns dos conceptos aquí regulados, unicamente terán eficacia práctica se, global e anualmente considerados, superan aos deste convenio Colectivo de Empresa. En caso contrario, consideraranse absorbidas e compensadas polas melloras establecidas por este convenio.

Así mesmo, todas as condicións económicas que o vixente convenio establece, compensarán e absorberán calquera retribución e beneficios da natureza, orixe, devengo e índole que sexan, que perciban ou disfruten os traballadores no momento de entrada en vigor deste.

Desaparecen de futuro todos aqueles conceptos retributivos que por calquera motivo percibisen os traballadores e que non estean expresamente recollidos neste convenio Colectivo.

SECCIÓN 4ª

Comisión paritaria.

ARTIGO 7. Comisión Paritaria – Ambas as partes acordan establecer unha Comisión Mixta, tendo esta ao seu cargo as seguintes funcións:

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- Interpretación da totalidade dos seus preceptos.
- A instancia dalgunha das partes mediar e/ou tentar conciliar, se é o caso, previo acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo ou individual poidan xerarse na aplicación deste convenio.

Como trámite, que será previo e preceptivo, a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes deste texto obríganse a poñer en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos ou individuais, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo, todo isto co fin de que, mediante á súa intervención, se resolva o problema formulado ou, se iso non é posíbel, emita un ditame ao respecto. Este trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorra o prazo previsto no apartado quinto sen que se emita resolución ou ditame.

Estabéllese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- Exposición sucinta e concreta do asunto.
- Razóns e fundamentos que entenda que asistan ao solicitante.
- Proposta e petición concreta que se formule á comisión.

Ao escrito-proposta deberanse adxuntar todos os documentos que se consideren necesarios para unha maior e mellor comprensión para a resolución do problema.

A comisión poderá demandar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha ou maior información do asunto; para este efecto, concederáse ao solicitante un prazo que non poderá exceder de cinco días hábiles.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, se é o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días hábiles para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posíbel, emitir o oportuno ditame. Transcorrido o devandito prazo sen se emitir a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Cando sexa preciso realizar consultas, o prazo poderá ser aprazado o tempo que a comisión determine.

Composición:

A Comisión mixta estará composta, paritariamente, por tres representantes dos traballadores e tres representantes da Dirección, que entre eles elixirán un secretario. Poderán utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, en cantas materias sexan da súa competencia. Os devanditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Procedemento:

Os asuntos sometidos á Comisión Paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios; outorgarán tal cualificación o Comité de Empresa ou a Dirección desta.

No primeiro suposto, a Comisión Paritaria deberá resolver no prazo de quince días, e no segundo, no prazo máximo de setenta e dúas horas hábiles

Procederán a convocar a Comisión Paritaria, indistintamente, calquera das dúas partes que a integran.

Os acordos adoptados pola Comisión Paritaria serán vinculantes e de obrigado cumprimento para ambas as partes, sen que isto poida coartar o dereito de calquera traballador que considere lesionados os seus dereitos a que poida reclamar pola vía que considere oportuna.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

ARTIGO 8. Normas Xerais.- En canto á organización de traballo estarase ao disposto polo Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes de aplicación, así como as que nun futuro puidesen ser de aplicación, sempre e cando esta normativa non estea en contradición co pactado neste convenio colectivo.

ARTIGO 9. Modificación substancial das condicións de traballo. – A Dirección poderá propor modificacións substanciais nas condicións de traballo de carácter colectivo nas materias que se contemplan no vixente artigo 41 do Texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

Proposta unha modificación de carácter colectiva, reunirse a Dirección e o Comité de Empresa no prazo tres días hábiles.

Os asuntos terán carácter de ordinario ou extraordinario, outorgando tal cualificación o Comité de Empresa ou a Dirección desta. No primeiro suposto os temas deberán resolverse no prazo de trinta días naturais, e no segundo no prazo de 4 días hábiles.

Os acordos adoptados terán a vixencia que ambas as partes pacten segundo as necesidades do servizo e da organización da empresa.

ARTIGO 10. Mobilidade Funcional.- Sendo unha das bases do convenio a competitividade e a polivalencia de funcións, establécese que os traballadores rexidos por este poderán desempeñar as funcións correspondentes a calquera dos postos de traballo que na súa área funcional se enmarcan dentro do seu grupo profesional. Así mesmo, en caso de necesidade, poderá ser cambiado de grupo profesional e facer traballos similares e/ou diferentes. Os límites á mobilidade funcional virán determinados polos requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se encomenden e polo establecido no artigo 39 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.

Aos traballadores obxecto de tal mobilidade sonlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais de acordo coa Lei.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

É vontade das partes asinantes deste convenio reorganizar as categorías profesionais existentes na actualidade. Con ese fin, tanto a representación social como a empresarial, toman o acordo de reestruturar a actual clasificación do persoal, procedendo a redistribuír o número e a definición das distintas categorías profesionais existentes na empresa, para pasar a ser grupos profesionais, todo isto co espírito de facer máis acorde a estrutura profesional e humana coa finalidade deste convenio e coas necesidades funcionais reais da empresa.

ARTIGO 11.- Clasificación profesional.- O persoal incluído neste convenio, en atención ás funcións que desenvolven e de conformidade ás definicións que se especificarán nos apartados seguintes, será clasificado en grupos profesionais.

O novo modelo de clasificación ten por obxecto a consecución dunha máis razoábel estrutura profesional acorde ás necesidades da empresa e a unha maior adecuación do cadro de persoal, todo isto sen mingua da dignidade, oportunidade e xusta retribución que corresponda a cada traballador.

Critérios para a clasificación profesional

A clasificación profesional de todos os traballadores da Empresa realizarase mediante o sistema de grupos profesionais.

A clasificación en cada grupo profesional realizarase atendendo aos seguintes criterios:

- **Formación necesaria:** entendendo por esta tanto a titulación académica como a formación técnica específica necesaria para o correcto desempeño da función.
- **Experiencia:** entendendo por esta o período de tempo requirido para que unha persoa, que posuíndo a formación especificada anteriormente, adquira a habilidade e práctica necesarias para o desempeño do posto, obtendo un rendemento suficiente en cantidade e calidade do traballo.
- **Iniciativa:** entendendo por tal a maior ou menor dependencia a directrices ou normas, así como a necesidade no contorno de traballo de detectar problemas e improvisar solucións, de acordo coa natureza do posto de traballo e a súa posición xerárquica.
- **Responsabilidade:** entendendo por tal a resultante da combinación do grao de autonomía de acción, a influencia sobre os resultados e a importancia das consecuencias da xestión. Será determinante o grao de supervisión a que o traballador estea sometido así como o grao de interrelación con outras persoas da Empresa, efectuando labores de dirección de equipos, ou alleas a esta establecendo xestións, negociacións, pactos e similares.

1. GRUPOS PROFESIONAIS

Grupo Profesional 1:

Criterios Xerais: O persoal pertencente a este grupo planifica, organiza, dirixe e coordina as diversas actividades propias para o funcionamento xeral da empresa. Realiza funcións que comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades; o establecemento e mantemento de estruturas produtivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, forestal, financeira e comercial.

Toma decisións e/ou participa na súa elaboración. Desempeña postos de dirección e execución nas diferentes áreas funcionais nos que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular orientación de cada unha, aínda que interveñen de forma directa nas demais.

Dependen xerarquicamente, directa, inmediata e exclusivamente do órgano reitor da compañía que os nomeou. Os traballadores que integran este grupo teñen responsabilidade na xestión, nos resultados, tendo para isto plena iniciativa e plena autonomía. Malia que poden ter responsabilidades concretas, o seu obxectivo é o xeral da compañía, que coñecen e polo que traballan en conxunto, unificando criterios e pautas de carácter supradepartamental.

Formación: Titulación de grao superior ou experiencia profesional equivalente e acreditada.

Cargos: Integrarán este Grupo Profesional aqueles traballadores con posto ao nivel de dirección que figure como tal no organigrama da Compañía e sexa nomeado polo órgano reitor da sociedade. A título de exemplo, encóntranse neste grupo o Director comercial, o Director forestal, o Director Industrial, o Director de calidade, e quen integre a Dirección Xeral.

Grupo Profesional 2:

Definición: Encádranse neste grupo todos os traballadores que son responsábeis prioritariamente da realización de funcións de integración, coordinación e supervisión de varias tarefas homoxéneas encomendadas ao persoal encadrado nos grupos profesionais posteriores, tendo para isto un alto grao de autonomía, así como a responsabilidade de ordenar directa ou indirectamente o traballo dun conxunto de colaboradores. Integran este grupo aqueles traballadores que, con visión global do negocio, desenvolven e coordinan áreas funcionais xerais.

Formación: Titulación de Grao Técnico ou superior, completados con experiencia profesional ou cun ciclo formativo de Grao Superior específico da súa función ou experiencia equivalente recoñecida.

Cargos: Integrarán este grupo profesional aqueles traballadores que sexan nomeados expresamente como tales pola Empresa. A título de exemplo engrosarán este grupo o Responsábel de Administración, o Coordinador Xeral de Producción e o Coordinador Xeral Forestal.

Grupo Profesional 3:

Definición: Pertencen a este grupo todos aqueles traballadores que realicen de forma autónoma funcións que para a súa execución exixan habitualmente iniciativa e razoamento, traballando baixo a directa supervisión do persoal que integra o grupo profesional 2, e sendo responsábel das ocupacións que ten encomendadas, debendo realizar, se é o caso, labores de integración, coordinación e supervisión das tarefas realizadas por un conxunto de traballadores ao seu cargo, que implican manexo de programas informáticos, experiencia en xestión de equipos técnicos e humanos, dominio ao seu nivel de responsabilidade dos procesos, técnicas de resolución de problemas, planificación de tarefas e formación do persoal. Integran este grupo aqueles traballadores que desenvolven e se responsabilizan de áreas funcionais específicas, tales como mantemento, almacén, produción, loxística, forestal.

Formación: A formación exixíbel é Bacharelato ou ciclo formativo de grao medio completado con experiencia profesional.

Exemplos: Inclúense neste grupo, entre outras:

- Tarefas propias dun coordinador forestal consistentes no exercicio de mando directo á fronte dun equipo traballadores naquelas actividades de:
 - o Loxística e negociación de compras de madeira.
 - o Coordinación de brigadas forestais.
 - o Mantemento de instalacións e equipos.
 - o Xestión de stocks de madeira.
 - o Labores de administración relacionadas coa súa actividade.
- Os que realicen tarefas propias de encargados de mantemento, que son responsábeis directos nas tarefas de execución e/ou supervisión de todas as acometidas de mantemento que se realicen na empresa, tanto o da maquinaria produtiva como o do parque móbil, todo isto en coordinación, se é o caso, dun equipo de traballo –mecánicos- que están baixo o seu mando e responsabilidade.
- Os traballadores que realicen tarefas propias de encargados que aplican as instrucións a produción e organizan o traballo segundo a planificación directa e inmediata do Grupo II, supervisando para o efecto o parque de materias primas, descortizado e o serradoiro, así como o parque de madeira oreada.
- Aqueles que realicen funcións xerais comerciais, de xestión, facturación, loxística, etc., e que dependan xerarquicamente dos membros que integran os grupos profesionais precedentes.

Grupo Profesional 4:

Definición: Están encadrados neste grupo profesional aqueles traballadores que teñan como funcións a execución de operacións que, aínda cando se executen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e a responsabilidade das cales está limitada por unha supervisión directa e sistemática dos grupos profesionais precedentes.

No suposto de homoxeneidade de tarefas, serán responsábeis directos do control e supervisión das tarefas encomendadas aos integrantes dos Grupos Profesionais posteriores.

Formación: A formación mínima exixíbel é Educación Secundaria Obrigatorio complementada con módulos profesionais de grao medio ou Formación Profesional de segundo grao. En todo caso, cando sen posuír o título correspondente en FP 2º grao, a criterio da dirección os traballadores contén coa experiencia e coñecementos prácticos necesarios, poderán pertencer a este grupo profesional.

Exemplos: Inclúense neste grupo, entre outras as seguintes actividades:

- Operacións relativas a oficios clásicos realizadas cun alto grao de perfección, polivalencia, seguridade, iniciativa e autonomía, tales como tarefas de mantemento eléctrico e mecánico con máis de cinco anos de experiencia en Costiña.
- Os traballadores especializados e responsábeis de afiado, tensionado, etc., das serras e demais instrumentos de corte.
- Responsábeis e titulares de máquinas de corte tipo carro de garras e manipulación do produto cun alto coñecemento deste, iniciativa e autonomía, que ten xente de apoio ao seu cargo e máis de 5 anos de experiencia nunha destas actividades.
- O supervisor do almacén con amplo coñecemento en tipos de madeira, as súas calidades, así como o responsábel do empaquetado e a súa distribución.
- O responsábel supervisor de secado da madeira, que deberá posuír amplos coñecementos sobre o seu tratamento, tempos e demais compoñentes.
- Xestión administrativa de pedidos e subministracións coa responsabilidade da súa tramitación completa, tarefas de verificación e control de stock, atención telefónica de clientes e provedores con coñecemento polo menos dun idioma estranxeiro.
- Realización de traballos de programación, así como tarefas de supervisión, control e mantemento de equipos informáticos.
- Os titulares das tarefas de utilización de motoserra para a tala de árbores, preparación de zona de seguridade, así como todos os responsábeis de autocargadores e procesadoras.
- Corresponsalía, administración e teléfono con dominio de varios idiomas estranxeiros; elaboración de documentos de estados contábeis, confección de asentos complexos, cálculos de prezos, orzamentos, salarios e custos do persoal, así como elaboración de informes, análises comparativas que inclúen conclusións froito do estudo dos resultados obtidos.

Grupo Profesional 5:

Definición: Encádranse neste grupo todos os traballadores que teñen como cometido profesional a realización de operacións seguindo un método de traballo preciso e concreto, cun elevado nivel de polivalencia e experiencia. Traballos que deben realizar baixo a dependencia directa ou indirecta cara aos Grupos precedentes.

Formación: O nivel formativo mínimo exixíbel é de Educación Secundaria Obrigatoria.

A título de exemplo:

- Integran este grupo todos aqueles traballadores titulares de máquinas de corte, fresado, carro de garras con menos de 5 anos de experiencia, etc., que non están integrados nos grupos precedentes.
- Así mesmo, integran este grupo os traballadores titulares e responsábeis das máquinas de empaquetado, embalaxe, etc.
- Os condutores palistas e carretilleiros con máis de cinco anos de experiencia na empresa.
- Os mecánicos afiadores con funcións auxiliares de pesaxe e control do parque con máis de cinco anos de experiencia na empresa.
- Os traballadores de brigadas forestais, que dependen de forma directa do motoserrista titular que se encadre no grupo precedente, que teñen como tarefas esenciais o apoio a estes con funcións de desramaxe e corta da árbore. Tamén realizan outros labores de apoio de limpeza e preparación da zona.

Grupo Profesional 6:

Definición: Encádranse neste grupo todos os traballadores que teñan como cometido profesional a realización de operacións seguindo un método de traballo preciso e concreto, cun elevado nivel de polivalencia no seu ámbito funcional e cun alto grao de supervisión e dependencia directa ou indirecta cara aos Grupos precedentes.

Formación: O nivel formativo mínimo exixíbel é de Graduado Escolar.

- Integran este grupo todos aqueles traballadores de produción con labores manuais de retirada e alimentación de madeira na liña de corte, cun alto índice de experiencia e maior formación que os integrantes de grupos posteriores e con capacidade de diferenciar e seleccionar o produto. Dedicase ao cambio de utillaxes e esporadicamente pode reemprazar o titular da máquina.
- Por outro lado, inclúense tamén neste Grupo Profesional todas as tarefas que, realizadas por persoal de nova incorporación e dependencia directa do Grupo Profesional 4 e 5, a título de exemplo, se expoñen a seguir:
 - Tarefas de oficios clásicos realizadas por traballadores que se inician nestes e non reúnen experiencia, como poden ser auxiliares de mantemento, auxiliares de laboratorio, auxiliares administrativos, caldeireiros, torneiros, fresadores, etc.
- Os condutores palistas e carretilleiros con menos de cinco anos de experiencia na empresa.
- Persoal de administración, loxística, contabilidade e demais funcións auxiliares de man de obra indirecta ou de estrutura con máis de cinco anos de experiencia na empresa e que xerarquicamente dependen directamente do persoal que se encadra nalgún dos grupos precedentes.

Grupo Profesional 7:

Integran este grupo profesional todos aqueles traballadores que realizan tarefas de apoio básico ás funcións produtivas, administrativas, forestais, etc., cun nivel de polivalencia e responsabilidade menor que o dos traballadores encadrados nalgún dos grupos precedentes, dos que dependen xerarquicamente e dos que deben seguir as instrucións directas e concretas.

A título de exemplo, deberán integrar este grupo profesional todos os traballadores que, entre outras, realicen as seguintes ou similares actividades:

- Integran este grupo todos aqueles traballadores de produción que dependen directamente das instrucións precisas e concretas dos integrantes dos grupos precedentes. Teñen encomendadas tarefas esencialmente manuais de retirada e alimentación de madeira na liña de corte e que teñen como finalidade o apoio ás funcións básicas de corte.
- Igualmente integran este grupo aqueles traballadores de almacén que teñen como labores básicos, esencialmente manuais, o amontoado e clasificado de materia por calidade, lonxitude e finalidade. Así mesmo, englobanse aqueles que realizan funcións de enchido e baleirado da cámara de secado, levando igualmente o control de humidade e con funcións de control e cumprimentado de albarás e estadillos.
- Os traballadores de brigadas forestais que teñan como labores esenciais os denominados de apoio e limpeza, tales como a preparación do terreo e o rozado da zona de tala. Así mesmo, deben realizar funcións de amontoado e colocado da madeira cortada.
- Persoal de administración, loxística, contabilidade e demais funcións auxiliares de man de obra indirecta ou de estrutura con menos de cinco anos de experiencia na empresa e que xerarquicamente dependen directamente do persoal que se encadra nalgún dos grupos precedentes.

Grupo Profesional 8:

Definición: Encóntranse encadrados neste grupo todos os traballadores de nova incorporación, con ou sen experiencia, ou cun contido fundamental do seu posto de traballo que estea executado segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente atención ou esforzo físico e que estean en proceso de coñecemento e adaptación ao posto e/ou ao proceso da Empresa.

Formación: A formación mínima necesaria esixíbel será o graduado escolar, estudos primarios ou secundarios obrigatorios.

- De produción:
 - Operacións propias de proceso produtivo como retirada de madeira, operacións de carga e descarga manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
 - Labores básicos de embalaxe, selección, etiquetaxe e identificación, así como de inspección técnica do produto.
- Brigadas forestais con funcións de apoio e limpeza de lindes e rozado de pólas.

- Operacións de limpeza en xeral, con ou sen a utilización de maquinaria para tal efecto.
- Actividades de almacén que, ademais de tarefas de carga e descarga, amontoamento, clasificación e empacado manual, impliquen comprobación de entradas e saídas de mercadoría, baixo instrucións e dando conta aos responsábeis superiores do almacén, pesaxe e despacho destas, inventario físico, cumprimentación de albarás e partes, etc.
- Tarefas propias de ordenanza tales como efectuar recados, encargos, transporte manual, entrega de correspondencia, vixilancia, etc.

O requisito de formación necesaria non se terá en conta para os traballadores que están actualmente prestando os seus servizos na empresa.

CAPÍTULO IV

ESTRUTURA RETRIBUTIVA

ARTIGO 12. Estrutura Salarial.- En consonancia coa reestruturación na clasificación profesional que se contemplou no capítulo anterior, modifícase a estrutura salarial da empresa, establecendo unha reorganización desta máis acorde coa nova organización funcional. Así, as retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario convenio, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra, e seus os complementos.

ARTIGO 13. Salario convenio.- Cada un dos traballadores incluídos no ámbito do convenio percibirá o salario convenio que se determina no anexo número 1 (táboa salarial)¹ en función do grupo profesional ao que este adscrito cada un. O devandito salario convenio, que se refire ao período dun ano e se distribuirá en doce pagas, constitúe o salario mínimo garantido.

ARTIGO 14. Complemento “ad personam”.- Con motivo da reestruturación mencionada e das condicións persoais e particulares do cadro de persoal na data de asinamento deste convenio, as percepcións salariais que percibidas na actualidade polos traballadores puidesen exceder ás contías que se establecen como salario mínimo garantido de cada grupo profesional no salario de convenio, terán a consideración de complemento “ad personam”. O devandito complemento distribuirase en catorce pagas e en ningún caso operará a absorción deste.

Dentro do devandito concepto retributivo están especialmente e especificamente contemplados as seguintes remuneracións que viñan sendo percibidas por todos ou parte dos traballadores nos anos precedentes:

- Antigüidade consolidada
- Plus distancia
- Incentivos
- Axudas de custo
- Plus de asistencia

Para todos aqueles traballadores que viñan percibindo algún dos conceptos enumerados anteriormente, a contía percibida, xunto co exceso entre o antigo Salario Base e o actual Salario convenio, quedará fixada baixo o xenérico concepto de “Complemento ad personam”.

ARTIGO 15. Plus nocturno.- A empresa aboará a todos os traballadores que presten servizos entre as 22 e as 6 horas un importe de 8 euros por xornada completa traballada nesa franxa horaria, ou a parte proporcional ao tempo traballado, en todo caso a percepción non será inferior á que correspondería por media xornada.

¹ A devandita táboa salarial encóntrase xa actualizada cos incrementos pactados para os anos 2006 e 2007.

ARTIGO 16. Horas Extraordinarias.- As horas extraordinarias remuneraranse de acordo co valor da hora ordinaria, entendendo por tal a que deriva exclusivamente do Salario convenio e, se é o caso, o Complemento Ad personam. En todo caso o valor da devandita hora extraordinaria non poderá ser inferior a 7,8 euros. Cando por motivos xustificados se deban realizar horas extraordinarias, estas poderán, ou ben pagarse, ou ben computarse dentro da xornada anual de traballo e compensarse dentro dos tres meses seguintes á súa realización con horas equivalentes de descanso retribuído.

As horas extraordinarias realizadas de noite ou en domingo e festivos remuneraranse incrementando o valor da hora ordinaria nun 50%. En calquera caso as horas extraordinarias feitas por motivos de avarías remuneraranse en todas as circunstancias ao valor da hora ordinaria. Na sección de mantemento todas as horas extraordinarias realizadas de noite ou en domingo, incluídas as realizadas por motivos de avaría, han remunerarse incrementando a hora ordinaria nun 50%.

ARTIGO 17. Pagas Extraordinarias.- Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a dúas pagas extraordinarias que se aboarán o 30 de xullo e o 20 de decembro.

O importe de cada unha das pagas extraordinarias deducirase da táboa salarial no anexo número 1, dividindo as cantidades alí reflectidas entre catorce e multiplicando por dous.

ARTIGO 18. Incremento salarial.- Estabéllese un incremento salarial para o ano 2007 do 3,5% sobre o salario convenio que aparece nas táboas salariais anexas. Este incremento empezará a pagarse na nómina de xaneiro do devandito ano.

ARTIGO 19. Pagamento da Nómina – O pagamento da nómina será mensual dentro dos primeiros cinco días de cada mes e realizarase mediante a correspondente transferencia bancaria.

CAPÍTULO V

XORNADA, QUENDAS, VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS

ARTIGO 20. Xornada de Traballo – A xornada laboral anual, que será de luns a domingo, queda establecida durante toda a duración deste convenio en 1.760 horas de traballo efectivo, a razón, como norma xeral, dunha media de 8 horas diarias ou 40 horas semanais de luns a venres.

Nas devanditas xornadas anuais de traballo efectivo queda incluído o tempo de que disfrutará o persoal para descanso durante a xornada que se sumará a este e que será de 15 minutos diarios para o persoal en réxime de quenda rotativa en xornada seguida.

- O horario para as indicadas xornadas diarias estipúlase no seguinte xeito:
 - a) Para cada unha das quendas do persoal en réxime de quenda rotativa, iniciarase ás 05:55 e finalizará ás 14:00, 14:00 e 22:05 horas.
 - b) Para o persoal en réxime en xornada partida o horario fixarase no Calendario Anual, debendo ter en todo caso dereito a 1 hora e media de interrupción para o xantar.
 - c) Para o persoal de administración en réxime en xornada partida o horario fixarase no Calendario Anual, debendo ter en todo caso dereito a 1 hora e media de interrupción para o xantar. Os traballadores adscritos a este réxime en xornada partida terán dereito a unha xornada continuada, de 7:55 a 15:05 horas, os venres dende o primeiro de xuño ao trinta de setembro.
 - d) Os traballadores deberán estar no posto de traballo ás indicadas horas de inicio e fin de xornada que lles corresponda segundo a súa quenda.
- O calendario laboral confeccionarase pola Empresa e o Comité de Empresa, cada ano distribuíndo a xornada e horarios antes pactados entre os días hábiles dispoñíbel, en función da fixación dos períodos de vacacións segundo o que a continuación para o efecto se regula.
- As partes pactan expresamente e durante a vixencia deste convenio o disfrute dos festivos de Alfoz.

ARTIGO 21. Réxime de traballo a quendas.- Aínda que inicialmente non é preciso o establecemento de quendas rotativas e a creación dunha quinta quenda, as partes asinantes deste convenio comprométese xa na actualidade a negociaren de boa fe e con vontade máximo de acordo cando no futuro as necesidades dos clientes así o fagan conveniente para a correcta marcha da empresa e o mantemento do cadro de persoal. Deberanse seguir os seguintes requisitos:

- A notificación da empresa ao comité deberá explicar polo miúdo os motivos da implantación da quenda, o seu período –temporal ou definitivo-, seccións, grupos ou traballadores afectados.
- Os prazos e requisitos a seguir para a resolución serán os sinaladas no artigo sétimo do presente documento.

ARTIGO 22. Vacacións.- Estabéllese para todo o persoal da Empresa un período de trinta días naturais de vacacións retribuídas ao ano, ou, se é o caso, a parte proporcional ao tempo efectivamente traballado como empregado de COSTIÑA, dos que vinte e dous, como mínimo serán laborábeis, entendendo por tales de luns a venres. Destas vacacións, como mínimo, quince días naturais terán que se disfrutar de forma continuada entre os meses de xullo a setembro. Malia o anterior, é vontade da empresa que cando as necesidades do servizo así o permitan os traballadores disfruten ininterrompidamente do seu período vacacional durante o maior tempo posíbel.

O período vacacional deberase fixar de acordo cos representantes dos traballadores. En todo caso, as vacacións anuais, que deberán quedar fixadas no calendario laboral anual, poderán modificarse individualmente de mutuo acordo coa dirección da empresa cunha antelación mínima de dous meses ao seu disfrute.

A baixa ocorrida unha vez iniciado o período vacacional non interromperá o disfrute do tempo que puidese restar. As situacións de IT por continxencias profesionais antes do inicio do período vacacional asignado si dará dereito ao aprazamento e disfrute do devandito período vacacional cando finalice a situación desta IT.

ARTIGO 23. Permisos, licenzas e excedencias – O traballador, avisando coa posíbel antelación e xustificándoo debidamente, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a percibir o Salario convenio, por algún dos motivos e tempo que a seguir se expón:

- 1) Por un período de 21 días naturais, en caso de matrimonio ou unión de feito acreditada coa xustificación do rexistro ou o empadramento do propio traballador.
- 2) Por un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos ou irmáns de consanguinidade ou políticos, na data da celebración da cerimonia.
- 3) Durante 3 días por nacemento de fillo por parto natural ou por cesárea. Estes terán que se disfrutar nos 3 días naturais inmediatos ao do día do parto.
- 4) Por 3 días naturais por enfermidade grave, entendendo por tal a que requira hospitalización, intervención cirúrxica ou falecemento de cónxuxe, fillos e dous días naturais para as mesmas causas en pais, avós, netos ou irmáns de consanguinidade ou políticos. En casos excepcionais e debidamente xustificadas, o traballador poderá ampliar en dous días máis, no caso de que o traballador precise realizar un desprazamento fóra da provincia en caso de falecemento, enfermidade moi grave, entendendo por tal a que requira hospitalización, ou intervención cirúrxica do cónxuxe, fillos, nai ou pai dun ou outro cónxuxe, e de irmáns de consanguinidade.
- 5) Durante un día por traslado do seu domicilio habitual.
- 6) Cando por razón de enfermidade, o traballador precise asistir a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, a Empresa concederá permiso necesario sen perda da retribución, debendo xustificarse este permiso co correspondente volante visado polo facultativo. Será preceptivo que o xustificante indique con claridade a hora de consulta, de asistencia e duración da mesma. En caso de incumprimento, a empresa resérvase o dereito a descontar as horas de ausencia que razoabelmente excedan dunha visita médica, tendo para isto en conta a distancia e o tempo medio investido nunha consulta.

- 7) Por embarazo-parto, da muller traballadora terá dereito a oito semanas antes do parto e oito despois, o período posnatal será obrigatorio e, a petición da interesada, poderá engadirse o período prenatal non disfrutado. Así mesmo, estarase ao disposto na lexislación vixente sobre dereito recoñecido ao cónxuxe con respecto á maternidade da muller.
- 8) Por lactación, pausa dunha hora diaria no seu traballo, divisíbel en dúas porcións, cando as destinen á lactación do seu fillo menos de 9 meses. Este permiso será acumulábel en tempo continuo, ampliándose con isto o período de baixa maternal
- 9) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Así mesmo, polo tempo indispensábel para a asistencia a exames cando o traballador curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional. En calquera dos supostos contemplados neste apartado o interesado deberá certificar a ausencia e a matriculación ao curso.
- 10) Durante un día por nacemento de neto/a, que terá que se disfrutar dentro dos sete días naturais seguintes ao parto.
- 11) Catro días por asuntos propios. Os devanditos permisos non poderán disfrutarse ao inicio ou finalización do período vacacional nin coincidindo con festivos. Co fin de non alterar o proceso produtivo, a empresa resérvase o dereito a negar estes cando as liñas produtivas poidan quedar desatendidas. Darase prelación aos traballadores que antes o soliciten. Este permiso deberá solicitarse por escrito e cunha antelación mínima de 15 días naturais.

Estes permisos/licenzas, así como aqueloutros dereitos que correspondan ao cónxuxe, serán extensivos a aqueles empregados/as que certifiquen mediante escrito da Institución correspondente, ou mediante libro de familia, unha convivencia estábel con outra persoa.

Excedencias.

A) excedencia poderá ser forzosa, voluntaria e por coidado de familiares.

A) Forzosa:

1. O traballador poderá situarse en situación de excedencia forzosa, que dará lugar ao dereito á conservación do posto de traballo, nos seguintes casos:

a) Cando de ser electo para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.

b) Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para a que foi elixido.

2. O reingreso será automático e solicitarase dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se se fai transcorrido este prazo.

No reingreso ocuparase unha praza do mesmo grupo profesional que tiña antes da excedencia, así como ao cómputo da antigüidade durante a vixencia.

B) Voluntaria:

1. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano terá o dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco.

2. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador, de ser o caso, se transcorreron catro anos dende o final da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, nos que de mutuo acordo poderá reducirse este prazo.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes, de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa, e sempre que o soliciten con, polo menos, un mes de antelación ao remate da excedencia.

C) Excedencia por coidado de familiares:

1.a) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando dende a data do nacemento, ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

b) Os sucesivos fillos darán dereito a un período de excedencia que, de ser o caso, poñerán fin ao que se viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, soamente un deles poderá exercer este dereito.

c) Durante o primeiro ano terá dereito á conservación e reserva do seu posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

2.a) Os traballadores tamén terán dereito, por unha soa vez do mesmo suxeito causante, a un período de excedencia non superior a nove meses para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non puidese valerse por si mesmo.

b) Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada no momento de solicitude da excedencia. A inexistencia da causa ou condición xeradora do dereito supón un incumprimento contractual que está tipificado como falta moi grave.

c) Se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

d) Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese disfrutando.

e) Esta situación de excedencia dá dereito á conservación e reserva do seu posto de traballo.

D) Disposicións comúns:

1. Nas excedencias en que conorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a duración deste non se verá alterada pola situación de excedencia do traballador, e en caso de chegar á fin deste durante o transcurso dela, extinguirase o devandito contrato despois da súa denuncia avisada no prazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

2. Durante o período de excedencia o traballador en ningún caso poderá prestar servizos que supoñan unha concorrencia desleal en relación coa empresa. Se así o fixese, perdería automaticamente o seu dereito de reingreso.

CAPÍTULO VI

PRESTACIÓNS SOCIAIS E ASISTENCIAIS

ARTIGO 24. Premio natalidade – Con motivo do nacemento de fillos, a Empresa aboará, dunha soa vez, unha prestación de 40 euros brutos, que terá carácter único por fillo nado e só se satisfará a un dos cónxuxes, no suposto de traballar ambos na Empresa.

ARTIGO 25. Axuda diminuídos físicos ou psíquicos – A Empresa aboará aos traballadores que teñan ao seu cargo fillos e/ou irmáns en quen conorra a circunstancia de diminución psíquica/física superior ao 65% con dereito a prestacións recoñecidas pola Seguridade Social, unha prestación adicional de 60 euros brutos mensuais, por cada fillo e/ou irmáns ao seu cargo. É requisito indispensable que o diminuído conviva co traballador beneficiario.

ARTIGO 26. Axuda escolar – A Empresa aboará dunha soa vez e por cada fillo comprendido entre tres e dezaseis anos, ambos inclusive, a cantidade bruta de 30 euros. A devandita cantidade será aboada na nómina do mes de setembro.

ARTIGO 27. Enfermidade e accidente – A empresa completará as prestacións da Seguridade Social derivadas de accidente de traballo ata o 100% do salario convenio e, se é o caso, do complemento persoal percibido polo traballador no mes natural cotizado inmediatamente anterior á data do accidente.

A Empresa aboará estes complementos, sempre e cando lle sexa recoñecido ao traballador pola Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais ou polo Instituto Nacional da Seguridade Social o dereito a percibir as prestacións por I.T. derivadas por enfermidade profesional ou accidente de traballo, e

unicamente durante o período de tempo que legalmente lle corresponda ao traballador, percibir as prestacións da Seguridade social por estes conceptos ata o máximo de 120 días no ano 2006. Para o ano 2007 amplíase o devandito dereito ata os 180 días dende a baixa.

ARTIGO 28. Xubilación.- As partes asinantes deste acordan fomentar o uso do contrato de Relevo. A partir da publicación deste convenio, aplicarase a normativa vixente sobre xubilación parcial e contrato de relevo en todos os supostos en que sexa solicitada voluntariamente polos traballadores.

As partes asinantes, de acordo coa lexislación vixente e ao abeiro dos criterios que se fixan para a xubilación forzosa, pactan neste convenio que, de calquera modo, a idade máxima para traballar será de 65 anos, sen prexuízo de que se poidan completar os períodos de carencia para a xubilación.

ARTIGO 29. Seguro de Vida.- A Empresa concertará un contrato de seguro cunha compañía privada de seguros co fin de cubrir os riscos de: falecemento, invalidez permanente en grao total ou absoluta, falecemento en caso de accidente e falecemento en caso de accidente de circulación, a todos os traballadores en activo, nas condicións e polas contías recollidas na devandita póliza, e con risco asegurado de:

- 24.000 euros para os casos de invalidez permanente en grao de total ou absoluta por accidente laboral ou enfermidade profesional,
- 24.000 euros polo caso de falecemento e falecemento en accidente laboral ou enfermidade profesional.

De solicitalo, a Empresa entregará a todo o persoal, ou no seu defecto ao Comité, os certificados individuais das pólizas.

CAPÍTULO VII

RÉXIME DISCIPLINARIO

ART. 30.- Faltas.- Considérase falta todo acto ou omisión do traballador que represente unha infracción ás obrigas, deberes e funcións que teñan encomendados. As faltas en función á súa importancia, transcendencia ou interese clasificaranse en leves, graves e moi graves.

ART. 31.- Faltas leves.- Consideraranse faltas leves:

- a. Dunha a catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período dun mes.
- b. A desconsideración ou desatención cos compañeiros cos que o traballador se relacione durante o seu traballo.
- c. Pequenas negligencias no coidado do material.
- d. Falta de aseo ou limpeza persoal.
- e. Non notificar con carácter previo ou, se é o caso dentro das vinte e catro horas seguintes á falta, o razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
- f. Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio dentro do prazo de cinco días.
- g. Abandonar o servizo sen permiso da empresa ou sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Deberá acreditarse a necesidade da ausencia no prazo máximo de 48 horas. No suposto de que a ausencia inxustificada provocase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente laboral ou constituíse quebranto da disciplina, esta poderá considerarse grave ou moi grave.
- h. Desobediencia aos superiores.
- i. A inobservancia das medidas de seguridade e hixiene en materia leve.
- j. As discusións dentro das dependencias da empresa. Se estas producen escándalo, poderán ser consideradas faltas graves ou moi graves.

ARTIGO 32.- Faltas Graves.- Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

- a. A reiteración ou reincidencia na comisión de faltas leves cando haxa sanción por escrito.

- b. Máis de catro faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas no período de trinta días.
- c. Faltar dun a tres días ao traballo sen causa que o xustifique.
- d. A simulación de enfermidade ou accidente.
- e. A embriaguez ou toxicomanía durante o traballo. No suposto de que esta sexa habitual ou que ocasione perigo para as persoas ou instalacións, considerarase falta moi grave.
- f. As faltas de discreción, negligencia ou ética profesional, sempre que non impliquen reclamación por parte dos terceiros afectados ou supoñan un prexuízo irreparable; nestes casos consideraranse estas como faltas moi graves.
- g. Non comunicar coa debida dilixencia os cambios experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social ou IRPF. A ocultación maliciosa destes datos dará lugar a unha falta moi grave.
- h. A inobservancia ou imprudencia no traballo con respecto á normativa de seguridade e saúde cando esta non ocasione accidentes nin prexuízos ao traballador ou traballadores así como ao material de traballo. Considérase imprudencia o non uso das roupas e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio.
- i. A falta continuada e habitual no aseo persoal de forma que produza queixa xustificada dos seus compañeiros de traballo.

ARTIGO 33. Faltas moi graves.- Consideraranse faltas moi graves as que a seguir se relacionan:

- a. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo nun período de seis meses; Vinte nun ano.
- b. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou calquera outra persoa.
- c. Os delitos de roubo, estafa, furto ou malversación cometidos fóra da empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para a entidade desconfianza cara ao seu autor.
- d. Violar o segredo de correspondencia ou dos documentos reservados da empresa.
- e. Causar accidentes graves por imprudencia ou negligencia.
- f. Abandonar o traballo en postos de responsabilidade.
- g. A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal do traballo.
- h. A reincidencia na comisión de faltas graves, aínda que estas fosen de distinta natureza, se as devanditas faltas se cometesen dentro do prazo de seis meses sempre que fosen obxecto de sanción por escrito.
- i. O abuso de autoridade por parte dos superiores será considerado sempre falta moi grave. O que o sufra deberá poñelo en coñecemento da dirección inmediatamente.
- j. O acoso sexual, entendéndose polo mesmo calquera acción ou omisión por parte de calquera persoa que atente contra a dignidade doutro ou outros traballadores ou traballadoras en razón do seu sexo, englobando as ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.
- k. A inobservancia ou imprudencia no traballo con respecto á normativa de seguridade e saúde cando esta ocasione accidentes ou prexuízos ao traballador así como ao material de traballo.

ARTIGO 34. Réxime de sancións.- Corresponde á empresa a facultade de impoñer sancións de conformidade co establecido neste convenio.

A sanción das faltas, sexa cal for a súa intensidade, requirirá comunicación escrita e motivada ao traballador. Da imposición de cada sanción deberán ser informados os delegados do persoal, dándoselles o oportuno traslado do escrito de sanción.

No que respecta á imposición de sancións aos representantes dos traballadores, estarase ao que dispón o Estatuto dos Traballadores no seu artigo 68.

ARTIGO 35. Sancións máximas.- As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

- a) Por faltas leves: amoestación verbal, amoestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a vinte días.
- c) Por faltas moi graves: dende a suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días, ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos que a falta fose cualificada no seu grao máximo.

ARTIGO 36. Prescrición.- As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, todas elas a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da comisión destas. En todo caso, prescribirán aos seis de seren cometidas.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Como principio regulador estarase á normativa xeral e sectorial de aplicación en materia de Prevención de Riscos e Seguridade e Saúde laboral.

Formación e Reciclaxe.- A Empresa informará ao Comité os plans de formación e reciclaxe para cada ano, relacionado cos proxectos de produción e novas tecnoloxías.

Saúde Laboral.

- A) Anualmente, realizarase unha revisión médica xenérica ou específica para todo o persoal en función do tipo de traballo que desempeñe, de conformidade á lexislación vixente e á avaliación de riscos laborais.
- B) Trimestralmente, verificaranse as situacións e os factores de risco e penosidade que poidan darse nos procesos de produción e nos postos de traballo, comprobando que se respectan os máximos establecidos e comunicando ao Comité de seguridade e saúde laboral e aos representantes unitarios os resultados obtidos.
- C) Con independencia da estrita confidencialidade dos datos médicos dos traballadores da empresa, que serán coñecidos en exclusiva polas súas interesados, facilitarase aos representantes dos traballadores que formen o Comité de Seguridade e Saúde laboral, toda a información dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais que puidesen ocorrer no centro de traballo.
- D) E en xeral, en materia de Saúde Laboral, serán de aplicación as melloras que se deriven da lexislación vixente. Conxuntamente, Empresa-Comité levarana a termo.

ROUPAS DE TRABALLO

ARTIGO 37. – Principio Xeral – A Empresa dotará o persoal de traballadores e técnicos correspondentes, de dúas roupas de traballo ao ano. Tales roupas serán das características que a criterio da Empresa se adapten mellor á índole do traballo a realizar en cada sección ou departamento.

ARTIGO 38. Conservación e coidado das roupas – O persoal virá obrigado a vestir as roupas citadas durante a xornada laboral, debendo coidar a conservación e limpeza durante a vida destas, que serán propiedade da Empresa. O traballador é responsábel de gardar todos aqueles elementos que reciba para realizar o seu traballo, non sendo permisíbel que estas se deixen abandonadas polos distintos postos de traballo; en caso de deterioración polas condicións do posto de traballo, a Empresa facilitará roupas novas, previa entrega das usadas.

TÁBOA SALARIAL 2006-2007

GRUPO PROFESIONAL	2006	2007
GRUPO 2	19.960 €	20.659 €
GRUPO 3	16.320 €	16.891 €
GRUPO 4	13.755 €	14.236 €
GRUPO 5	12.525 €	12.963 €
GRUPO 6	11.415 €	11.815 €
GRUPO 7	10.540 €	10.909 €
GRUPO 8	9.850 €	10.195 €