

## **Convenio colectivo de ámbito provincial para a empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, S.A. (CYRGASA)**

### **1. Persoal a quendas.**

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional, que continúen gardando o mesmo sistema de substitucións e de descansos cíclicos que veñen observando.

### **2. Mensualización da nómina.**

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ó convenio colectivo - salario anual- corresponden á xornada pactada no artigo 7º, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co fin de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores, excepción feita do mes de vacacións, as ditas retribucións aboaranse en once mensualidades, cun importe «mensual» e «diario», suposta unha plena presenza, que aparece indicado na segunda e terceira columna das citadas táboas salariais.

### **3. Complementos que desapareceron.**

Conforme co pactado en anteriores negociacións quedou eliminada a chamada «axuda de economato», o importe da cal quedou integrado nas pagas extras de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que na dita integración non se desvirtúa a natureza e finalidade da axuda nos convenios anteriores.

Desapareceu igualmente do artigo 25 de convenios anteriores o concepto de complemento de asistencia e complemento de desprazamento, e integráronse en complemento convenio. Tal e como se expresa no parágrafo que antecede, a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade que mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

### **4. Información sobre tonelaxe de carga/descarga.**

A empresa informará mensualmente os delegados de persoal da tonelaxe de carga-descarga de barcos, para os efectos de coñecer-las posibles desviacións entre as previsións estimadas e os resultados reais.

### **5. Garantía persoal transporte.**

Con respecto á garantía persoal que se cita no punto 26.5º do texto articulado, aclárase que as únicas persoas afectadas pola dita garantía son aquelas que, permanecendo actualmente en activo, figuren relacionadas na acta que sobre este tema se outorgou o pasado 1981.

### **6. Xantares ou ceas.**

A aqueles traballadores ós que, por falta de substituto ou por calquera outra emerxencia imprevista, lles sexa obrigado dobra-la xornada, solicitaráselle-lo xantar ou cea se non poden abandona-lo seu centro de traballo.

Aboaráselle-lo importe a prezo «menú do día» se se lles pode autoriza-la saída para efectua-la cea ou xantar fóra do centro de traballo, pero non no seu domicilio, logo da entrega da factura correspondente.

### **7. Comisión de estudio.**

Acórdase constituír unha comisión paritaria entre membros do comité e da empresa, coa misión de estudia-las condicións de traballo daqueles postos ou tarefas en que, polas súas especiais características de dificultade ou risco, fagan conveniente, a xuízo de ámbalas partes, o establecemento dalgún tipo de prima ou incentivo, con vistas á súa consideración nun próximo convenio.

E en proba de conformidade con canto antecede, asíñase esta acta no lugar e data citados no encabezamento.

Regulamento dos préstamos a que se refire o presente convenio colectivo no seu artigo 29º.

Regulación.

- a) A súa contía por traballador será como máximo o equivalente a 3 meses do seu salario base.
- b) A devolución efectuarase en 12 fraccións iguais, coincidentes coas mensualidades dos 12 meses naturais seguintes á súa percepción.
- c) O vencemento da débeda, en caso de remate da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía do pendente no mesmo momento de se producir aquela.
- d) Os préstamos previstos neste punto terán un límite máximo de diñeiro en circulación para o conxunto dos traballadores afectados no convenio de doce mil euros.
- e) Mensualmente a comisión paritaria facilitaralle ó conxunto dos traballadores información relativa ó estado de amortizacións e novas peticións.

Obxecto e ámbito de aplicación.

Artigo 1º

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste na regulación dos préstamos establecidos no artigo 29º do convenio colectivo e que esta empresa lle outorga ó seu persoal fixo de acordo coa seguinte normativa:

Solicitud, forma e motivos.

Artigo 2º

A solicitud de petición deberase dirixir á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formarana as mesmas persoas que a do fondo asistencial, e farase constar na dita solicitud o seguinte:

- a) Identidade do solicitante.
- b) Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.
- c) Circunstancias persoais referidas á petición.
- d) Outros datos que o petionario considere de interese para identificar e xustifica-lo obxecto que se vai adquirir ou gasto que se vai realizar, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

Requisitos e preferencias para a súa concesión.

Artigo 3º

No referente á regulación do artigo 29º do mencionado convenio, os traballadores, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cunha contía que non poderá exceder de tres mensualidades do seu salario base.

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

- a) A quen nunca lle fose outorgado outro préstamo.
- b) Existencia dalgunha enfermidade, ben no traballador, ben nalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.
- c) Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.
- d) Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares, a cargo do empregado. Adquisición de pertenzas para ela.

e) Axuda económica necesaria para levar a cabo a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.

f) Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a 3 meses, contados a partir da data de petición.

g) Por bautizo, comunión ou casamento dun fillo.

h) Traballadores con aumento de familiares ó seu cargo.

i) Traballadores con menor poder adquisitivo.

j) Traballadores que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teñan pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.

k) Ser desaloxado da vivenda habitual que ocupa por algunha causa allea á propia vontade e ter que axeita-las pertenzas a ela.

l) Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, lle causen dificultades económicas importantes ó traballador.

Fondo, contía do crédito e amortizacións.

Artigo 4º

De conformidade co artigo 29º do convenio colectivo, establécese un fondo de doce mil euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a 3 mensualidades do seu salario base que figura na táboa salarial do citado convenio.

Artigo 5º

De acordo co citado artigo, o prazo máximo de amortización será de 12 pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ó da data da súa concesión, non percibindo ningún xuro.

Artigo 6º

Así mesmo, respecto a este préstamo, indícase que non se poderá solicitar novamente ata non ter liquidado na súa totalidade o anterior.

Obrigas do traballador.

Artigo 7º

O traballador deberalle entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que se vaia realizar.

Artigo 8º

O traballador deberá destinar, única e exclusivamente, o préstamo para o uso ó que este lle foi autorizado.

Artigo 9º

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.

b) Que exista manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.

c) Por extinción da relación laboral coa empresa.

**Convenio colectivo da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, S.A., (CYRGASA), para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo)**

Capítulo I

Ámbito e aplicación

#### Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo de traballo regula as condicións de traballo entre a empresa CYRGASA e o seu persoal do centro de traballo de San Cibrao (Lugo).

#### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Afecta este convenio a tódolos traballadores da empresa que prestan os seus servicios na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como ós que ingresen no mesmo durante a súa vixencia, sexa por traslado doutros centros, sexa por contratación directa, con excepción do persoal considerado como «fóra de convenio».

#### Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio subscríbese por tres anos, con vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2005, salvo naqueles artigos en que expresamente se sinala a súa entrada en vigor.

Extinguído o prazo de vixencia, entenderase por denunciado polas partes na forma que establece a lei. O comité de empresa presentaralle a esta un anteproxecto dun novo convenio, antes do día 1 de novembro de 2005 e a negociación do mesmo principiará non máis tarde do día 1 de febreiro do ano 2006.

### Capítulo II

#### Cláusulas xenéricas

#### Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas no seu conxunto, en cómputo global.

#### Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas, que, a título persoal, puidese posuír calquera traballador afectado por este convenio.

#### Artigo 6º.-Cláusula de compensación e absorción.

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan no seu conxunto tódalas retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á súa entrada en vigor, xa fose por virtude do establecido na derogada ordenanza de traballo, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, regulamentos de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador poida sufrir diminución na retribución global que viñese recibindo.

### Capítulo III

#### Xornadas e descansos

#### Artigo 7º.-Xornada de traballo.

Para o ano 2003, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.760 horas.

Para 2004 e 2005 a xornada máxima ordinaria efectiva de traballo será de 1.750 e 1.740 horas respectivamente.

Non obstante, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta, para os traballadores que presten os seus servicios neste centro, asumíndose como propios os horarios e xornada da empresa principal, os excesos dos cales se considerarán como xornada extraordinaria e poderanse compensar con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador non puidese por razóns de mobilidade funcional, ou por outras causas non imputables a este, chegar a realiza-la xornada anual ordinaria, non poderá ser obrigado a completa-la dita xornada nin se lle deducirá da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador fose desprazado ou trasladado por necesidades de servicios, e tralos

trámites legais previos, a outro centro de traballo no que rexa a xornada arriba pactada, ou outra superior á establecida como xornada ordinaria no centro de traballo de San Cibrao, estará obrigado a realiza-la dita xornada superior sen ningún incremento da retribución pactada neste convenio e sen prexuízo das restantes garantías establecidas na lei.

Como consecuencia do compromiso adquirido canto á garantía de continuidade dos traballos de carga e descarga no porto, acórdase establecer tres quendas de traballo, que se iniciarán ás 6.00, 14.00 e 22.00 horas respectivamente só durante os días que sexa preciso realiza-la dita carga ou descarga e así o esixan as condicións desta, para efecto da cal se organizarán os correspondentes equipos de traballo, en que terán que quedar integrados tódolos traballadores do porto, que rotarán para efectuar estes servizos e horarios.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Artigo 8º.-Vacacións.

Para o persoal que permanece en alta na empresa durante todo o ano natural as vacacións serán de vintedous días laborables.

Destes vintedous días laborables, os traballadores adscritos á xornada fraccionada, que así o desexen, poderán beneficiarse de vinte días laborables consecutivos, podendo toma-los dous restantes en calquera momento, sempre que sexa avisado o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que o dito beneficio non afecte o proceso productivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non reporte vacacións terá dereito a beneficiarse no dito ano dun número de días proporcional ó tempo que se presupoña leve de servizo ó 31 de decembro do mesmo ano. Se, efectuado o cómputo, dese un número fraccionado, redondearase, en todo caso por exceso, a prol do traballador.

Como norma xeral, as vacacións aproveitaranse na modalidade convida entre empresa e traballador. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano a representación da empresa e a dos traballa

dores elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que ha finalizar o 28 de febreiro.

As quendas de vacacións para o persoal adscrito a réximes de traballo a quendas serán de 28 días naturais consecutivos, podendo beneficiarse dos dous restantes en calquera momento, sempre que sexa avisado o mando cunha antelación mínima de corenta e oito horas e que o dito beneficio non afecte a máis dun traballador por quenda dentro de cada servizo ou sección.

Os traballadores que, como consecuencia de IT non puidesen desfruta-las súas vacacións, dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data en que reciba a súa alta médica.

Artigo 9º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador, segundo o horario e réxime de xornada asignada ó seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

A súa execución por parte do traballador, dentro dos límites previstos no punto 2 do dito texto legal, será voluntaria, agás nos supostos que establece o punto 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes en que será obrigatoria a prestación do traballo en horas extraordinarias sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

Para tal efecto, a empresa informará mensualmente os delegados de persoal, non máis tarde dos días 15 de cada mes, do número de horas extraordinarias realizadas por cada traballador e as súas causas.

Artigo 10º.-Descansos compensatorios.

Como consecuencia dos acordos acadados na negociación deste convenio, establécese para aqueles traballadores que así o desexen, a opción entre descansos compensatorios o a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 40% (24 minutos) e nun 50% (30 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Os descansos quedarán regularizados cada dos meses e o desfrute resultante deles levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes. O desfrute farase por días laborais completos, salvo decisión contraria do traballador. Non obstante, se como consecuencia de completar un día laboral resultase un saldo de horas en máis ou en menos, terase en conta para próximos descansos.

Se o traballador optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicarllo na oficina de obra, ó seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das ditas obras.

Por motivos debidamente xustificadas e para resolver asuntos de índole particular, o traballador poderá solicita-lo ou os descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollo ó seu mando respectivo, sempre e cando o seu desfrute non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

En todo caso, o dereito a opción entre descansos compensatorios e a retribución como tales horas extraordinarias corresponde ós traballadores. Sen embargo, caso de opta-los traballadores asignados ó servizo do porto por descansos compensatorios, non poderán ser desfrutados naqueles días en que haxa carga ou descarga de buques.

Plasmarase en acta complementaria outro sistema de descanso para o caso que a carga e descarga de buques se realice continuamente durante períodos prolongados.

Artigo 11º.-Permisos retribuídos.

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se enumeran seguidamente:

1. Falecemento de pais, padrastras, avós, fillos (mesmo políticos), cónxuxes, netos, irmáns e irmáns políticos: tres días laborables, ampliables a cinco días en caso de necesidade de desprazamento a outras localidades distantes cen ou máis quilómetros do centro de traballo.
2. Parto da muller: tres días laborables, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento.
3. Casamento do traballador: quince días naturais e ininterrompidos.
4. En caso de doenza grave ou intervención cirúrxica que ocasione hospitalización de pais, padrastras, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos e irmáns mesmo políticos: dous días naturais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento.
5. En caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns (mesmo políticos): un día natural, ampliable a tres días no mesmo caso de desprazamento.
6. Cambio de domicilio: un día natural.
7. Por renovación do carné de conducir: un día laborable. Para os traballadores que teñan a categoría profesional de condutores na empresa: o tempo necesario.

8. Citación xudicial: o tempo necesario.
9. Outros deberes inescusables de carácter público: o tempo necesario.
10. Eleccións a cargos públicos: o tempo necesario.
11. Citacións da Administración: o tempo necesario.
12. Citacións a quintas: o tempo necesario.
13. Asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescrición do médico de cabeceira coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: o tempo necesario.

14. Asistencia a consulta do médico da Seguridade Social ou particulares: un máximo de ata dúas xornadas completas e mínimo de 16 horas/ano.

15. Doazón de sangue: o tempo necesario (mínimo de catro horas e resto segundo prescrición facultativa).

16. Falecemento de tíos carnais: un día laborable.

Artigo 11º bis.-Lei 39/1999.

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro, e demais disposicións vixentes, para promover-la conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; manténdose non obstante as condicións máis beneficiosas, que puideran resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa moi particularmente a modificación da dita lei no relacionado coa protección da maternidade.

Artigo 12º.-Licencias non retribuídas.

Os traballadores poderanse beneficiar de ata tres días de licencia ó ano, sen dereito a retribución, ampliables a cinco días en casos excepcionais debidamente xustificados, para resolver asuntos particulares, tras pedimento previo do oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas á iniciación da quenda en que pretendan vacar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

Artigo 12º a).-Permisos para exames e privación de liberdade.

Observaranse as disposicións vixentes que regulen estas materias.

Capítulo IV

Contratación

Artigo 13º.-Formalización dos contratos.

Os contratos de traballo, sexa cal fose a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, someteranse ó seu rexistro pola oficina de emprego. Así mesmo, darase conta ó comité de empresa e, se o traballador o solicita, ó sindicato por el elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida polo propio centro de traballo.

1. Contratos de formación.

De realizarse estes contratos, estarase conforme co establecido na lei, agás no referente ó salario que será o seguinte:

-Primeiro ano: 75% do salario sinalado en táboas para peón.

-Segundo ano: 83% do salario sinalado en táboas para especialista.

Artigo 14º.-Período de proba.

O período de proba, que se concertará por escrito, será de dez días de traballo para os peóns e especialistas e de trinta días para os oficiais.

Artigo 15º.-Eventualidade.

Os traballadores contratados con carácter de eventuais ou por tempo determinado, ó remate da vixencia dos seus contratos de traballo pasarán á situación de fixos de obra, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser acomodados.

Seguirase igual criterio no suposto de que, aínda non habendo postos vacantes da súa propia categoría, si o houbera doutra categoría inferior e especialidade apropiada ós coñecementos do traballador e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ó novo posto de traballo.

Como consecuencia das conversacións levadas a cabo para a sinatura deste convenio, a empresa comprométese a celebrar novo contrato de fixo de obra a dous traballadores de CYRGASA no segundo semestre do ano 2003; a un no primeiro semestre de 2004 e a outro máis no primeiro semestre de 2005. Para isto teranse en conta entre outros criterios, a vinculación á empresa, antigüidade ou outros a xuízo das partes, criterios plasmados nos estatutos redactados a este fin entre a empresa e o comité para a creación da bolsa de emprego.

Para fixar quen serán os traballadores afectados en primeiro lugar, as partes reuniranse a este fin a primeira quincena de setembro de 2003 en día e hora que se determinará. Para os seguintes anos aproveitaranse as reunións que se efectúen na última quincena do primeiro semestre do ano.

Indemnización ó cesamento. Eventuais.

De acordo coa Lei 12/2001, á expiración do tempo convido por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ó seu remate, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servizo ou a establecida se é o caso na normativa específica que lle sexa de aplicación.

Artigo 15° bis.-Xubilacións.

A empresa comprométese a cubri-las baixas que se produzan por invalidez permanente total e/ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos de obra.

Xubilacións anticipadas.

A empresa dentro dos límites das súas facultades de organización e da atención ás necesidades do seu adecuado funcionamento, estudiará as peticións

que lle sexan formuladas por medio do comité de empresa en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo a empresa e o traballador.

Capítulo V

Fondo asistencial

Artigo 16°.-Fondo asistencial.

1. Fins.

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ó persoal en situación de IT, tanto derivada de doenza común como de accidente non laboral, así como a que teña a súa orixe en accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador nas seguintes condicións:

a.1. Con carácter xeral a partir do 16° día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ámbalas partes comprométese a que a través da comisión do fondo se estudien os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, previa exclusión de determinadas doenzas e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia co fin de soste-la dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixa-la comisión xestora nun prazo máximo de 6 meses.

Ámbalas partes acordan que se se incrementan os ditos índices non sería posible soste-lo nivel asistencial previsto e, no dito caso, deberíase retornar á prestación a partir do 31° día de baixa.

a.2. A partir do primeiro día, no caso de hospitalización ou intervención cirúrxica, sempre que exista baixa por IT.

a.3. En todo caso, o complemento extinguirase ó causar alta o traballador, cumprir 65 anos ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus graos.

b) O dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de ter permanecido de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ó pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace desde o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, seralle aboada a parte proporcional no momento da liquidación.

## 2. Beneficiarios.

Serán beneficiarios tódolos traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador que por calquera causa cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do fondo as cantidades por el achegadas.

## 3. Solicitude de axuda.

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente solicitará da comisión xestora a concesión da axuda que, de acordo coas presentes normas, lle corresponda.

Cando a xuízo da comisión xestora existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requirilo traballador para someterse a un recoñecemento dun médico designado por ela, sendo a cargo do fondo os gastos orixinados por este recoñecemento.

Para a adopción desta medida será inescusable a opinión unánime ou cando menos maioritaria da comisión xestora.

## 4. Dotación do fondo.

O fondo nutrirase da contribución do 1% da base de cotización á Seguridade Social por parte do traballador, mesmo se se encontra en situación de IT, que será deducido mensualmente da súa nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, a excepción dos traballadores con contrato de formación, cunha achega que será a cargo da empresa mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

## 5. Da comisión xestora.

A comisión xestora estará formada por catro membros, dous en representación dos traballadores e outros dous en representación da empresa. A representación dos traballadores será nomeada de entre os membros do comité de empresa. Será presidente o que a comisión designe por unanimidade ou, se é o caso, por maioría, e secretario, un vocal da comisión, que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da comisión xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da comisión xestora o control e exacto cumprimento desta normativa.

Mensualmente a comisión xestora poñerá en coñecemento dos traballadores, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

## 6. Situación do fondo.

O fondo estará situado nunha conta bancaria á disposición da comisión xestora, sendo imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola comisión xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas as axudas que correspondan pola comisión xestora.

#### 7. Importe máximo do fondo.

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas tódalas axudas previstas nos fins deste fondo asistencial, non poderá exceder de seis mil euros.

No caso de que durante 3 meses consecutivos se supere o dito límite, a comisión xestora deberá promover unha redución das contribucións dos próximos meses ata situarse no límite.

Ó 30 de xuño e ó 30 de novembro, farase unha revisión das dispoñibilidades do fondo e, se estas non permitisen cubri-las axudas previstas no punto 16º.1 deste capítulo, a comisión xestora establecerá unha contribución extraordinaria, que se satisfará entre empresa e traballadores, a partes iguais, nas pagas extraordinarias de xullo e o Nadal, respectivamente.

Do mesmo xeito, no suposto de que se producise algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo: un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible, para aboa-las cantidades pactadas, a comisión xestora solicitará da comisión de vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante os traballadores para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para facer fronte a tales axudas.

#### 8. Cancelación do fondo.

A comisión xestora poderá propoñe-la cancelación do fondo e, se así o aproban empresa e asemblea de traballadores, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. A dita medida, en calquera caso, deberá coincidir co termo da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de que se producise o peche do centro de traballo.

#### 9. Accidentes de traballo.

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de IT, cando sexa derivada de accidente de traballo, aplicárase desde o primeiro día da baixa e será a cargo exclusivo da empresa.

### Capítulo VI

#### Outras atencións sociais

##### Artigo 17º.-Seguro colectivo.

Para cubrir na medida do posible as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total ou absoluta do traballador, a consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional establécese un seguro colectivo con cargo á empresa coas seguintes contías.

Para o ano 2003:

Por falecemento: 27.045,54 A.

Por incapacidade: 36.060,72 A.

Para o ano 2004:

As cantidades enriba sinaladas incrementaránse co IPC real do ano 2003 máis 0,75%. A esta cantidade resultante engadirase o IPC previsto para 2004 máis 0,75%.

Para o ano 2005:

Operarase da mesma maneira que para 2004, é dicir: cobertura do 2004 máis IPC real do dito ano, máis 0,75%. Coñecida esta cantidade, engadirase o IPC previsto para 2005 máis 0,75%. As coberturas para o ano 2004 e 2005 terán efectividade a partir do día en que se coñeza oficialmente o IPC do ano anterior.

Artigo 18º.-Axuda de comida.

Establécese unha axuda de comida, cunha contía que figura nas distintas táboas salariais anexas, que pasará a formar parte de unha bolsa de vacacións e se lles fará efectiva ós traballadores ó comezo do seu período vacacional. O persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ó tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

Para o ano 2004 e 2005, á cantidade que resulte despois de aplicada a suba salarial, sumaráselle a cantidade de 15 A.

Artigo 19º.-Roupas de traballo e pezas de aseo.

O traballador terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo, á elección do traballador por cada ano de servizo prestado e a un terceiro en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ó persoal de novo ingreso faráselle entrega de igual dotación das dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual o superior a seis meses.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilita-las entregas necesarias, así como a mellora-lo tamaño e calidade das toallas e demais pezas de roupa de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ó comité de seguridade e saúde coidar do cumprimento do precedente compromiso.

Non obstante, nos traballos excepcionalmente sucios, como son a brascaxe e os fornos de cocción, o número de pezas que se entregarán será de 3, no canto de 2, sen prexuízo de que, así mesmo, sexa atendida calquera emerxencia.

Ademais do previsto nos parágrafos precedentes, farase entrega ós traballadores de dúas camisas. Aqueles que ingresen na empresa a partir de xullo, só se lles dotará dunha. As pezas entregaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano. Ós de novo ingreso efectuaráselle-la entrega dunha camisa no momento da súa incorporación a obra; e a segunda ós seis meses de recibi-la primeira.

Cada mes de xaneiro e só ós traballadores expostos no seu posto de traballo a inclemencias meteorolóxicas, dotaráselles dun chaquetón de abrigo, que terá unha duración de dous anos.

Facéndose eco a dirección da empresa da demanda da comisión dos traballadores respecto ó chaquetón de abrigo que pon á súa disposición e a súa presunta non funcionalidade nalgúns postos de traballo, acórdase que nos comités de seguridade e saúde se trate da posibilidade de cambia-lo actual modelo por outros segundo mostran que se solicitarán ós provedores.

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de pezas, será de aplicación sempre e cando os servizos que se van realizar non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

Uso da roupa.

Os seus usuarios están obrigados a se presentar con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer-la debida dilixencia na súa conservación e limpeza.

Por seren propiedade da empresa só poderá usarse durante ás horas de servizo. Se durante a vida asignada ás pezas cesasen os seus usuarios no servizo da empresa, están obrigados a devolve-las derradeiras que recibisen. Rematado o período de vida ou cando sexan dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos usuarios.

En caso de substitución de EPI, os equipos substituídos devolveranse obrigatoriamente á empresa.

Artigo 20º.-Recoñecemento médico. Vixilancia da saúde.

A empresa garantizará os elementos necesarios para unha vixilancia específica en relación ós riscos os postos de traballo, axustándose ós protocolos específicos establecidos polo Ministerio de Sanidade.

Especial atención corresponderá ós postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador terá dereito e obriga a pasar como mínimo un recoñecemento ó ano.

## Capítulo VII

### Órganos de representación e participación

#### Artigo 21º.-Comité de empresa.

O comité de empresa é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do comité de empresa dispoñerán dun crédito de dezaseis horas mensuais, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As ditas horas poderán ser computadas bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas, as que correspondan a reunións convocadas pola dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O comité de empresa dispoñerá dun local para o desenvolvemento das súas funcións. Dispoñerase, así mesmo, dun taboleiro de anuncios. Os membros do comité de empresa ou delegados de persoal non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións, nin nos dous anos seguintes ó seu mandato, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores o solicita, a empresa adquire o compromiso de celebrar reunións con carácter trimestral onde informará a dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 22º.-Seccións sindicais.

A empresa reconece ás seccións sindicais no seu seo e outórgalles ós seus membros as mesmas garantías que ós membros do comité de empresa.

As distintas seccións sindicais poderán:

- a) Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ó comité de empresa.
- b) Cobra-las cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromperen o proceso productivo.
- c) En caso de o solicitaren, cobra-las cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d) Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e) As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio beneficiaranse dun crédito mensual de dezaseis horas cada unha para o exercicio das súas actividades. A central sindical presente no asinamento deste convenio é a CIG.

#### Artigo 23º.-Comité de seguridade e saúde.

Observarase o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea de entre os seus traballadores. As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente fose inminente,

o comité de seguridade e saúde poderá acorda-la paralización das actividades ata que sexa resolto o motivo de perigo.

O comité de seguridade e saúde reunirse unha vez ó mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que pola súa gravidade requiran unha reunión extraordinaria.

Artigo 24º.-Dereito de reunión e asemblea.

As asembleas de traballadores que se realicen no centro de traballo rexeranse de conformidade coa normativa vixente, moi especialmente en canto á facultade de convocatoria, a súa presidencia, persoas

alleas á empresa que teñan que asistir, orde do día dos asuntos que se vaian tratar, comunicación á dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberanse cumprir, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) Que se lle comunique ó xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas.
- b) Que a súa realización teña lugar fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de tres horas anuais.

## Capítulo VIII

### Retribucións

Artigo 25º.-Conceptos retributivos.

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a seguir e a contía dos cales figura recollida no anexo salarial:

- Salario base.
- Complemento convenio.
- Complemento de traballos tóxicos, penosos e perigosos.
- Complemento de desprazamento, mobilidade e transporte.
- Complemento de xefatura de equipo.
- Complemento de nocturnidade.
- Complemento de quendas.
- Gratificacións extraordinarias.
- Horas extraordinarias.
- Vacacións.
- Axuda de comida.
- Primas por gamas de produción.
- Axuda de custo.
- Antigüidade.
- Complemento domingo.

Artigo 26º.-Regulación dos distintos conceptos.

1. Salario base, vacacións, complemento convenio, complemento de traballos tóxicos, penosos e perigosos, complemento de distancia, mobilidade e transporte.

Segundo as táboas salarias anexas.

2. Nocturnidade.

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22.00 horas e as 6.00 horas, respondendo a súa regulación ós seguintes criterios:

- a) Traballando no dito período menos de catro horas, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno.
- b) Excédense de catro horas as realizadas no dito período, retribuirase a bonificación correspondente a tódalas horas da xornada, estean ou non comprendidas no dito período nocturno.

c) A súa contía figura nas táboas salariais anexas.

### 3. Quendas.

Polo feito de desempeña-lo traballo en réxime de quendas, percibirase un complemento por cada día natural de permanencia na dita situación, cuns valores que figuran nas táboas salariais anexas, equivalentes ó 20% do salario base.

Ningún traballador se poderá opoñer a ocupar, en calidade de «correquendas», a quenda de traballo que se lle ordene por parte da empresa para substituí-la ausencia do titular, tras aviso previo segundo a práctica do costume.

Se por este motivo chegase un traballador a realiza-la dita función de «correquendas» durante 115 días ou máis ó ano, cobrará o complemento de quendas durante todo o ano.

### 4. Xefatura de equipo.

O persoal que desempeñe a función de xefe de equipo percibirá un complemento por cada día traballado nesta situación, cuns valores que figuran nas táboas salariais anexas.

### 5. Complemento de desprazamento, mobilidade e transporte.

Co fin de compensa-los traballadores das incomodidades e posibles gastos pola mobilidade a que se ven sometidos, establécese un complemento de desprazamento, mobilidade e transporte na contía que figura nas táboas salariais anexas e que libera a empresa de toda outra prestación por este concepto. Non obstante, aqueles traballadores que actualmente veñen sendo transportados por conta da empresa e desexen conservar tal beneficio seralles respetado este a título persoal, e entenderase que, no dito suposto, o importe do complemento de desprazamento, mobilidade e transporte sufrirá unha dedución de 1,85 A/día para o ano 2003 e a porcentaxe que resulte de acordo co incremento salarial para 2004 e 2005.

### 6. Horas extraordinarias.

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación, é o que figura nas táboas salariais anexas.

### 7. Gratificacións extraordinarias.

O número de gratificacións extraordinarias é de dúas:

-Gratificación do 25 de xullo.

-Gratificación do Nadal.

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ó 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións serán aboadas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se retribúan.

### 8. Primas por gamas de produción.

#### 8.1. Prima de carga e descarga.

Establécese unha prima en función da tonelaxe de carga e descarga de buques, da seguinte contía:

\* De 1-1-2003 a 31-12-2003:

Por cada 1.000 t de carga de aluminio y ánodos: 9,92 A.

Por cada 1.000 t de descarga de bauxita: 0,98 A.

Por cada 1.000 t de descarga de cok: 18,51 A.

Para os anos 2004 e 2005 os euros variarán de acordo co incremento correspondente.

Estas cantidades seranlles aboadas ós traballadores actualmente asignados ó cadro de persoal dos servizos do porto e que ascenden a 31, na forma que a seguir se expresa:

-Pártese dunha previsión anual de carga e descarga para os anos 2003, 2004 e 2005 de 110.000 t de carga de aluminio e ánodos, 1.200.000 t de descarga de bauxita e 75.000 t de descarga de coque.

-Estas previsións, distribuídas entre o número de traballadores do cadro, dan unha prima, a contía da cal aparece nas táboas salariais anexas, suposta unha plena presenza, e que percibirán tódolos meses de traballo, agás o de vacacións.

-As faltas de asistencia nos días de carga e descarga, sexa cal fose o motivo da ausencia, levará consigo a deducción da parte proporcional correspondente, que se estima nun onceavo da prima mensual por cada día de traballo de carga e descarga.

-A prima mensual por carga e descarga que se fixa nas táboas salariais enténdese como unha garantía provisional da que realmente corresponde pola tonelaxe efectiva que se realice durante o ano, se ben farase un seguimento semestral de resultados.

-No suposto de que a tonelaxe efectivamente cargada ou descargada fose inferior á prevista a diferenza resultante por aplicación da tarifa pactada aboarase ós traballadores.

Por contra, se a tonelaxe efectivamente cargada ou descargada fose inferior ó previsto, a empresa tomará ó seu cargo, isto é, sen desconto ningún a cargo dos traballadores, a diferenza ata un 20% e unicamente lles deducirá ós traballadores nas primas do semestre seguinte o que exceda do dito 20%, sen prexuízo da liquidación final que, ó remate do ano corresponda.

-O conxunto das prestacións que se regulan anteriormente implican o compromiso dos traballadores de garantiren a carga e descarga de barcos sen solución de continuidade, para o efecto do cal:

a) Quedarán distribuídos en tres quendas de traballo, cando as necesidades da carga e descarga

así o requiran, rotándose estes equipos na súa participación nas tres quendas citadas.

b) Os traballadores que laboren na quenda de noite beneficiaranse de descanso o día de saída, coincidindo co remate da carga e descarga.

c) Para a distribución final da diferenza resultante, por aplicación da tarifa pactada a que se fai relación en puntos anteriores, reuniranse empresa e comité.

## 8.2. Brascaxe.

Os traballadores que presten servizos en brascaxe percibirán as seguintes primas dentro da súa gama de produción.

-Por facer unha xunta pequena: percibirán a retribución correspondente a unha xornada ordinaria, sexa cal fose o tempo empregado. O equipo que realice esta actividade estará formado por 5 persoas que tamén atenderán a fragua.

-Por facer unha xunta grande: o equipo para unha xunta grande formarano 5 persoas que atenderán tamén a fragua. O tempo para realizar unha xunta grande fixarase en 16 horas ou o equivalente a dúas xornadas ordinarias. Estímase que en cada xornada se debe facer media xunta. Se se emprega menos tempo aboarásele-la retribución correspondente a unha xornada ordinaria, sexa cal fose o tempo empregado máis unha prima por xunta; cunha contía que figura nas táboas salariais anexas. Se por circunstancias non imputables ó traballador non se rematase a tarefa diaria no tempo sinalado, os traballadores comprométese a permanecer nese traballo ata a súa terminación, dados os prexuízos que traería deixar inacabado o traballo sinalado cada xornada.

Os traballadores afectos a esta instalación, suposta unha plena presenza e unha produción media de dez cubas por mes, percibirán unha prima mínima, a contía da cal figura nas táboas salariais anexas.

### 8.3. Carretilleiros.

Os carretilleiros, independentemente das primas que lles correspondan por participar na carga e descarga no porto, percibirán un complemento condicionado a te-la máquina en perfecto estado de conservación en todo momento, a contía do cal figura nas táboas salariais anexas.

### 8.4. Operadores de guindastre.

Participarán na proporción que lles corresponda na prima de carga e descarga no porto.

### 8.5. Fornos de cocción de ánodos.

Os traballadores que presten os seus servicios en fornos de cocción de ánodos, suposta unha plena presenza e un rendemento correcto, percibirán unha prima, a contía da cal se establece nas táboas salariais anexas.

## 9. Antigüidade.

Os traballadores comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servicio

consistentes no aboamento de trienios na contía do 4% do salario base correspondente á categoría en que estean clasificados, cuns valores que figuran nas táboas salariais anexas e que se percibirán nos once meses de presenza efectiva no traballo.

## 10. Axudas de custo.

Tódolos traballadores e traballadoras que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas do centro de traballo, desfrutarán sobre o seu salario a compensación que se reflicte nas táboas salariais anexas.

Os días de saída devengarán idéntica axuda de custo, e os de chegada, quedarán reducidas á metade cando o interesado pernoite no seu domicilio, a menos que efectuase fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de forma tal que o traballador ou traballadora só teñan que efectuar fóra do lugar habitual o xantar do mediodía, percibirá media axuda de custo.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a tódolos traballadores e traballadoras independentemente da súa categoría profesional, excepción feita das viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento exceden o importe das axudas de custo, o exceso será aboado pola empresa, logo de coñecemento dela e posterior xustificación.

Non se terá dereito a axuda de custo cando os traballos se leven a cabo nos locais pertencentes á mesma industria en que non se presten servicios habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de 3 quilómetros da localidade onde está situada a industria. Aínda cando exceda da dita distancia, non se devengarán axudas de custo cando a localidade en que se preste eventualmente o traballo resulte se-la residencia do traballador ou traballadora, sempre que independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

Nos casos en que os traballos se realicen nos locais que non sexan habituais, a empresa ten que aboar sempre os gastos de locomoción ou proporciona-los medios adecuados de desprazamento.

## 11. Complemento de domingos.

A cantidade que polo dito complemento figura reflectida nas táboas salariais anexas, non se percibirá cando as horas traballadas neses domingos sexan aboadas como horas extraordinarias.

Artigo 27º.-Mobilidade funcional e traballos de categoría superior.

En caso de necesidade, sexa por falta de traballo na propia instalación, sexa por calquera outra emerxencia, os traballadores estarán obrigados a

prestar servizos en calquera outra instalación ou traballo que lles sexa encomendado polos seus mandos, sen outras limitacións que as sinaladas no artigo 39 do Estatuto dos traballadores e sen prexuízo do respecto dos seus dereitos profesionais e económicos que se establecen no citado texto legal.

Se o exercicio de tales traballos supuxese a realización de funcións de categoría superior, pero non procedese legal ou convencionalmente o ascenso á dita categoría, o traballador terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Cando a realización de tales funcións superiores fose por un período superior a catro meses consecutivos nun ano, outorgaráselle a dita categoría superior.

#### 1. Ascensos.

De conformidade cos acordos acadados durante a negociación de anteriores convenios, créase unha comisión paritaria para actuar en todo o referente a ascensos.

Estará formada polos mesmos representantes que figuran na comisión de interpretación e vixilancia do convenio. Será paritaria para efectos de votación e as decisións tomaranse por maioría simple. De acordo coa acta de 5-8-1996 que se incorpora a este convenio, o réxime de ascensos aprobado na mencionada acta é o que se inserta a continuación:

Os ascensos suxeitaranse ó seguinte réxime:

Réxime de ascensos.

Convocadas as prazas que se van cubrir en cada categoría, de cada tres, unha proverase por antigüidade agás que se acredite a carencia de aptitude no traballador e as outras dúas por concurso e probas de aptitude.

O ascenso dos traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou confianza, serán de libre designación da empresa.

Para ascender a unha categoría profesional superior, estableceranse sistemas de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
  - b) Coñecemento do posto de traballo.
  - c) Historial profesional.
  - d) Ter desempeñado traballos de superior categoría profesional.
  - e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán adecuadas ó posto que se vai desempeñar.
  - f) A permanencia na categoría profesional.
  - g) En idénticas condicións de indoneidade, adxudicarase o ascenso ó máis antigo.
- Os representantes legais dos traballadores controlarán a aplicación correcta do anteriormente sinalado.

Artigo 28º.-Días de pagamento e anticipos.

A liquidación de cada mensuralidade farase efectiva o día 14 de cada mes ou o anterior hábil se aquel coincidise con domingo ou festivo.

Para cobrar enténdese que o traballador non poderá abandona-lo posto de traballo, polo que a empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias estea en poder do banco co que traballa, cando menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un anticipo mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios retribuídos. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou o anterior día hábil, se aquel coincidise con domingo ou día festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

Artigo 29º.-Préstamos.

Créase un fondo de préstamos sen interese de doce mil euros, á disposición dos traballadores.

A regulación deste está concretada no regulamento específico, aprobado no seu día pola comisión mixta e que se incorpora como anexo a este convenio.

Artigo 30º.-Incremento salarial.

Durante o ano 2003 as retribucións salariais son as que figuran nas táboas anexas.

Cláusula de revisión salarial para o ano 2003.

Con independencia de que nas táboas para o ano 2003, figura un incremento dun 2,75% sobre as finais do ano 2002, ese incremento considérase anticipo a conta, xa que o salario do ano 2003 será o IPC real estatal do ano 2003 máis 0,75% sobre as táboas finais do ano 2002.

Por tanto, unha vez que se coñeza oficialmente o IPC do ano 2003 e con efectos do primeiro de xaneiro do dito ano, efectuarase a correspondente revisión salarial, se procede, das táboas utilizadas provisoriamente para o ano 2003. Se existe diferenza entre o 2,75% incrementado como anticipo para 2003 e o IPC real do ano 2003 máis 0,75%, a dita diferenza farase efectiva na nómina do mes en que o IPC se coñeza oficialmente.

Non será obxecto de revisión nin incrementos para 2003 en concepto de atrasos a suba dun euro que se fixou para cada categoría profesional en horas extras e festivas e que se engadiu unha vez obtido o 2,75% ás táboas que rexen provisoriamente para o ano 2003.

Incremento para 2004 e 2005.

Para 2004: as táboas de 2003 coa súa revisión se procedese; veranse incrementadas co IPC real estatal do ano 2004 máis 0,75%.

Para 2005: as táboas de 2004 veranse incrementadas co IPC real estatal do ano 2005 máis 0,75%.

Non obstante o anterior, e dado que o incremento para 2004 se coñecerá oficialmente en xaneiro de 2005, e o do ano 2005 en xaneiro de 2006, as partes fixarán en xaneiro de 2004 e en xaneiro de 2005, o incremento dunha porcentaxe á conta de acordo co IPC previsto para ese ano máis 0,75%.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Comisión de interpretación e vixilancia.

Co fin de velar polo cumprimento do convenio nos termos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación, créase a presente comisión paritaria, composta por:

Representación da empresa:

José Ángel Corral Leciñana.

José Luis García Alonso.

Diego Hernández Arribas.

Representación dos traballadores:

José Ramón Fernández Rodríguez.

Amador García Villar.  
Héctor Rodríguez Ben.

A comisión será paritaria a efectos de votación e as decisións tomaranse por maioría simple. As posibles discrepancias serán sometidas á autoridade competente.

Segunda.-Normativa complementaria.

Para o non previsto neste convenio, estarase ó disposto na derogada ordenanza de traballo para a actividade de limpeza de edificios e locais, Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Terceira.-Especialistas de carga e descarga no porto.

Creada a categoría profesional de especialista de carga e descarga no porto, as súas funcións serán as seguintes: as mesmas que veñen realizando na actualidade relacionadas coa carga e descarga de buques, así como as demais atencións portuarias, pasando en ausencia desta actividade a ocuparse das propias de peón que lles encomendase a dirección da empresa.

Cuarta.-Acordo de formación continua.

Durante a vixencia deste convenio, as representacións asinantes del establecerán un calendario de reunións co fin de regularen un sistema de formación profesional continua ou o sistema que a substitúa, que afectará a tódolos traballadores encadrados no seu ámbito de aplicación e que permita mellora-los seus coñecementos profesionais e a capacidade productiva dos seus métodos de traballo.