

## **Convenio colectivo de Fontecelta, S.A. (Ano 2004)<sup>1</sup>**

Disposicións xerais

### Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

As disposicións pactadas no presente convenio colectivo regularán, durante a súa vixencia, as relacións laborais que nel se establecen entre a empresa Fontecelta, S.A. e o seu persoal, no centro de traballo de Cértigos-Sarria, en Lugo.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta a todo o persoal pertencente ao cadro de persoal da sociedade, así como o que ingrese na compañía durante a súa vixencia, agás o persoal que exerza funcións de alta dirección, entendéndose por tal o director xeral, director financeiro e director administrativo.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e denuncia.

O presente convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP, aínda que os efectos económicos se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2004 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2004.

O convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano se calquera das partes, mediante representantes, non o denuncia cunha antelación mínima dun mes da data do seu vencemento ou a de calquera das súas prórrogas. A esta denuncia terá que acompañala necesariamente o proxecto dos puntos concretos que se pretenda revisar.

Artigo 4º.-Normas supletorias.

Para todo o non previsto neste convenio colectivo, haberá que atermos ao disposto na lexislación vixente e normas específicas aplicables sobre o particular.

### Capítulo II

Artigo 5º.-Conceptos retributivos.

Establécense como conceptos integrantes da retribución total os seguintes:

- a) Salario base: vén representado pola cantidade que baixo esta epígrafe se reflicte no anexo I deste convenio.
- b) Antigüidade: establécense un complemento de antigüidade para todo o persoal, desde a súa entrada na empresa, consistente en trienios ao catro por cento sobre o salario base pactado.
- c) Complemento de asistencia: por este concepto aboarase a cantidade de 1,50 euros por cada día efectivo de traballo. Desde o 1 de xuño ata o 30 de setembro, o importe deste complemento para o persoal de produción será de 2,10 euros diarios.

Artigo 6º.-Xornada laboral.

A xornada laboral ordinaria será de 40 (corenta) horas semanais de traballo efectivo para todas as quendas, traballadas de luns a venres.

Establécense tres quendas. A primeira realizarase durante todo o ano. A segunda e a terceira realizaranse, solicitándose voluntarios para o efecto, ou contratando persoal para a realización das ditas quendas, cando a empresa o considere conveniente, logo de información aos representantes dos traballadores.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 22, do 2 de febreiro de 2004.

A empresa poderá establecer, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, quendas en sábados, domingos e festivos, contando para iso con voluntarios, computándose as horas como horas extras, ou contratando persoal específico para iso, incluso de ETT.

A primeira quenda será de 7.00 a 15.00 horas, a segunda de 15.00 a 23.00 e a terceira de 23.00 a 7.00 horas.

En todo caso, existirá un descanso de trinta minutos para bocadillo, en metade da xornada laboral, computable como tempo de traballo.

As horas traballadas durante o período abranguido entre as 22.00 horas e as 6 horas terán unha retribución específica incrementada nun trinta e cinco por cento sobre o salario base, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Os días 24 e 31 de decembro e o martes de Entroido serán festivos non recuperables e trasladaranse a outra data, de común acordo entre as partes, cando coincidan en día non laborable.

Artigo 7º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense tres pagas extraordinarias que serán aboadas unha en xullo, outra en decembro, e outra no primeiro trimestre do ano e por anos vencidos.

Os enfermos e accidentados do cadro de persoal terán dereito a percibiren o 100% de todas as gratificacións extraordinarias.

As ditas pagas serán aboadas a razón dunha mensualidade do salario base de cada categoría máis a antigüidade completa que corresponda.

Artigo 8º.-Horas extraordinarias.

O prezo das horas extras para o ano 2004 aboarase e realizarase conforme o establecido nas disposicións vixentes en cada momento, as realizadas de luns a venres aboaranse ao prezo de 7,51 euros/hora, as realizadas en sábados, domingos e festivos, ao prezo de 9,01 euros/hora.

Mensualmente, se é o caso, a dirección da empresa informará os delegados de persoal do número de horas habidas en cada sección, especificando as circunstancias que as motivaron.

Non obstante o anterior, as horas extras poderán ser compensadas mediante descansos na equivalencia de oito horas de descanso por cada seis horas extraordinarias realizadas.

A opción, respecto da compensación en descanso ou en metálico, corresponderalle á empresa calquera que sexa o signo da opción. Se a opción fose por compensación con descanso, a data do seu gozo será fixada pola empresa, durante os catro meses seguintes á súa realización. Con carácter xeral, acumularanse os descansos por xornadas completas.

Horas estruturais: en canto ás horas extraordinarias estruturais, quedan pactadas como tales as necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambio de quenda, ou as de carácter estrutural derivadas do traballo do que se trate, ou mantemento.

As horas realizadas notificaránselle mensualmente á autoridade laboral conxuntamente pola empresa e os delegados de persoal. En todo iso haberá que averse á lexislación aplicable ao caso.

As horas extras estruturais poderán, igualmente, ser compensadas con descansos nos mesmos termos previstos para as horas extraordinarias normais.

Artigo 9º.-Gastos locomoción.

A empresa respectará as condicións individuais establecidas para os traballadores que veñan gozando de gastos de locomoción con anterioridade á sinatura do convenio colectivo de 1990.

As modificacións de domicilio que se produzan a partir da data da sinatura do convenio deberán serlle comunicadas, obrigatoria e inmediatamente, á empresa polos traballadores, e esta poderá detraer ao menor custo que do cambio de domicilio puidese derivarse, aínda que en ningún caso aumentará o dito custo por este concepto.

Artigo 10º.-Transporte de persoal.

O persoal que viña gozando do servizo de transporte que a empresa realiza e que se relaciona no anexo II, no traxecto Sarria-fábrica,continuará téndoo mentres siga prestando os seus servizos á sociedade.

### Capítulo III

Do persoal e organización do traballo

Artigo 11º.-Organización do traballo.

A organización do traballo corresponderalle á empresa Fontecelta, S.A., respectando os dereitos laborais básicos dos traballadores, conforme o establecido no artigo 4, apartados 1º e 2º do Estatuto dos traballadores.

A modificación das condicións de traballo será regulada de acordo co preceptuado polo artigo 41 do Estatuto dos traballadores, respectando as competencias que lle son propias dos delegados de persoal, segundo o artigo 64 do citado estatuto.

Artigo 12º.-Clasificación de postos de traballo.

O persoal afectado polo presente convenio clasifícase en función das súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, nos seguintes grupos:

Grupo I: nel intégranse os que exercen funcións tales como limpeza, vixilancia, peóns con antigüidade inferior a 6 meses.

Grupo II: nel encádranse os traballadores que desempeñan as funcións básicas da produción da factoría, como por exemplo a fabricación de envases, enchedura, etiquetaxe, paletizado, condución de carretas, etc..., e son capaces de efectuar sinxelas operacións de mantemento e axuste da maquinaria ao seu cargo. Igualmente se inclúen neste grupo os que efectúan labores de auxiliar na administración, o laboratorio ou o almacén.

Grupo III: abrangue este grupo aqueles traballadores que desenvolven tarefas que requiren pericia nos procedementos industriais e administrativos, que poidan incluír habilidade no uso de equipo especializado ou de certa complexidade, como poden ser tarefas mecánicas e eléctricas de mantemento.

Grupo IV: pertencen a este grupo os traballadores que desenvolven tarefas complexas que requiren habilidades especializadas e que teñen ao seu cargo unha liña de produción ou embotellado con persoal ao seu cargo.

Grupo V: son aqueles que realizan funcións de comercialización dos produtos da empresa e aqueles que teñen baixo a súa responsabilidade un grupo de traballadores.

Grupo VI: son os traballadores que teñen baixo a súa responsabilidade a organización e o funcionamento dunha sección da empresa.

Grupo VII: neste grupo inclúense os titulados de grao medio e os responsables de departamento.

Grupo VIII: adscribíense a este grupo os titulados superiores e directivos da empresa.

Artigo 13º.-Vacacións.

As vacacións consistirán no gozo de 30 (trinta) días naturais retribuídos.

O calendario de vacacións establecerase entre os delegados de persoal e a dirección, en función das necesidades da empresa.

Desfrutaranse nos meses de xaneiro, febreiro, marzo, abril, maio, outubro, novembro e decembro.

Artigo 14º.-Permisos e licenzas.

A empresa concederalle ao produtor permiso retribuído, logo de aviso e xustificación, nos casos e polo tempo que a seguir se relacionan:

a) Matrimonio: quince días naturais.

b) Nacemento de fillo: dous días naturais, se non fai falta desprazamento. De necesitar desprazarse, catro días naturais.

c) Falecemento ou enfermidade grave do cónxuxe ou parente en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, catro días naturais, ao abeiro do artigo 37.3º b) do R.D. lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

d) Falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días naturais, se non necesita desprazarse; en caso contrario, catro días naturais.

e) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.

f) Por asistencia ao médico ou especialista: o tempo indispensable para iso.

Artigo 15º.-Permisos non retribuídos.

Os traballadores afectados polo presente convenio poderán dispor de cinco días anuais non retribuídos e deberán solicitalo cunha antelación mínima de vinte e catro horas, quedando á discreción da empresa a súa concesión.

Artigo 16º.-Incapacidade laboral.

Durante o período de incapacidade laboral, a empresa completará ata o 100% do salario base máis antigüidade desde o primeiro día de baixa, en todos

os casos, agás nas baixas por enfermidade común non hospitalaria, nos que o complemento se aboará a partir do día 21 desde a baixa.

A indemnización complementaria deixará de percibirse unha vez que cese a situación de incapacidade laboral que a motiva.

Para percibir a indemnización complementaria será preciso que se acredite a baixa co pertinente parte médico da Seguridade Social, o cal deberá ser entregado na empresa, dentro das vinte e catro horas seguintes á súa expedición, salvo demora debidamente xustificada.

Esta compensación farase efectiva sempre que, logo de informe do servizo médico da empresa ou do profesional que esta designe, se considere xusto o seu aboamento. Para iso, a empresa poderá requirir a presenza do traballador accidentado e/ou enfermo na dita situación, por un tempo superior a seis meses dentro do prazo dun ano, para someterse ás comprobacións e recoñecementos médicos que aquela considere oportunos, entendéndose que a non presentación, oposición a ser examinado e/ou non asistencia inxustificada implicará a perda do dereito ao complemento.

Capítulo IV

Outros acordos

Artigo 17º.-Xubilación.

Todos os traballadores que se atopen fixos no cadro de persoal á sinatura do convenio de 1990, e ao outorgarlles a Seguridade Social, se é o caso, a prestación de vellez (xubilación), e leven na empresa máis de 10 anos de servizos continuos, percibirán un premio de xubilación consonte a seguinte escala:

-De 10 a 15 anos de antigüidade: catro mensualidades de salario base máis antigüidade.

-De 15 a 20 anos de antigüidade: cinco mensualidades de salario base máis antigüidade.

-De 20 a 25 anos de antigüidade: seis mensualidades de salario base máis antigüidade.

-Máis de 25 anos de antigüidade: sete mensualidades de salario base máis antigüidade.

Estes premios aboaránselles igualmente aos que causen baixa por invalidez ou por xubilación anticipada.

O anterior non producirá efecto para os traballadores que entren como fixos do cadro de persoal a partir da data de sinatura do convenio de 1990.

Artigo 18º.-Póliza de seguros.

A empresa obrígase a manter un seguro para todo o persoal afectado por este convenio colectivo que cubra a morte ou invalidez permanente total ou absoluta derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, por importe de 30.050,60 euros.

Os beneficiarios, en caso de falecemento do traballador, serán os designados por este e, no seu defecto, os que legalmente corresponda. A designación deberá constar na oportuna póliza.

Artigo 19º.-Matrimonio do persoal.

Todo o persoal con antigüidade mínima de dous anos na empresa terá dereito, ao contraer matrimonio, a:

-Unha mensalidade de salario base máis antigüidade, se continuase na empresa.

-Dúas mensualidades de salario base máis antigüidade, en caso de causar baixa voluntaria nela.

-Solicitar a excedencia por tres ou cinco anos, podendo reintegrarse na empresa ao remate do período solicitado, nos termos previstos na lexislación vixente.

Artigo 20º.-Roupa de traballo.

A empresa entregaralle a cada traballador anualmente dúas fundas ou mandilóns.

Cando, polo natural desgaste e uso, o traballador presente deteriorada algunha peza de roupa precisa para o correcto desempeño da súa actividade (fundas, luvas, botas, etc.), a empresa entregaralle unha nova contra reintegro da deteriorada.

No caso de que a dita deterioración ou perda se produza por negligencia manifesta do traballador, este deberá procurarse ás súas expensas cantas pezas de roupa de traballo necesite para o desenvolvemento do seu labor na factoría.

Capítulo V

Disposicións complementarias

Artigo 21º.-Absorción e compensación.

As retribucións establecidas neste convenio colectivo compensarán e absorberán todas as existentes no momento de entrada en vigor das que poidan producirse no futuro, calquera que

sexa a natureza ou orixe delas. Non obstante, as partes remítense ao establecido para o efecto no artigo 26, apartado 5º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 22º.-Indivisibilidade.

As condicións deste convenio forman un todo orgánico e indivisible, de tal forma que as materias obxecto deste terán que ser reguladas na súa totalidade, debendo reconsideralas no seu contido ambas as partes.

Artigo 23º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión mixta paritaria coas atribucións e funcións que lle confire a lexislación vixente, entre as partes que asinan este convenio.

O citado órgano comporase de dous representantes da empresa e outros dous dos delegados de persoal, sendo a función que se desenvolverá a de cumprimento, seguimento e aplicación do aquí pactado.

Artigo 24º.-Revisión salarial.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase, o 31 de decembro de 2004, un incremento superior ao 3%, respecto da cifra do dito IPC o 31 de decembro de 2003, efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra.

## ANEXO I

Salario base euros	Valor trienio euros	Salario anual 2004 euros	Salario base euros
Grupo I	602,47	24,10	9.037,01
Grupo II	642,41	25,70	9.636,17
Grupo III	666,20	26,65	9.993,06
Grupo IV	694,62	27,78	10.419,33
Grupo V	709,98	28,40	10.649,69
Grupo VI	744,53	29,78	11.167,88
Grupo VII	855,89	34,24	12.838,33
Grupo VIII	940,36	37,61	14.105,39

## ANEXO II

Como ampliación ao desenvolvemento do artigo 10º do presente convenio, este quedará redactado do seguinte xeito:

O persoal que no momento da sinatura do convenio de 1990 viña gozando do servizo de transporte que a empresa realiza, traxecto Sarria-fábrica e viceversa, continuará con seu gozo mentres siga prestando os seus servizos á sociedade, e que afecta, única e exclusivamente, os traballadores que a seguir se relacionan:

-Avelino Rodríguez Nieto.-Santiago Díaz Ribas.-Julio López Gómez.-Miguel A. Moscoso Mao.-David M. López Fernández.-Higinio López Melle.-Carlos López Arias.