Convenio colectivo do Centro Frigorífico Conservero, S.A. Cefrico (Anos 2004-2005)[1]

Artigo 1º.-Ámbito territorial.
Este convenio será de aplicación na empresa Cefrico dedicada ao almacenamento, clasificación, manipulación e tratamento de toda clase de produtos alimenticios para a súa posterior comercialización, así como o servizo previo de manipulación e tratamento de calquera xénero de alimentos para 3º empresas dedicadas á industria da alimentación.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.
Este convenio afecta a totalidade do persoal de Cefrico existente no momento da súa sinatura, así como ao que ingrese posteriormente na empresa.

Artigo 3º.-Vixencia.
O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura; non obstante, os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2004 e terá vixencia até o 31-12-2005.

Se por calquera das partes non mediase denuncia expresa cun mes de anticipación á data do seu vencemento, o presente convenio entenderase prorrogado de ano en ano.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.
Todas as condicións económicas establecidas no presente convenio teñen carácter de mínimas e figurarán nas táboas salariais anexas.

Quen estivese a desfrutar dalgunha ou algunhas condicións máis beneficiosas que as que aquí se establecen , deberá conservalas e non poderán ser nin absorbibles nin compensadas.

Artigo 5.-Comisión paritaria.
Para a interpretación e vixilancia das condicións pactadas neste convenio, crearase unha comisión paritaria composta por 3 membros de cada unha das partes, social e económica. Pola parte social comporase de 3 membros do comité de empresa e pola parte empresarial 3 representantes.

Cando para a resolución de calquera asunto non exista acordo, será o xulgado do social competente o que decida.

Artigo 6º.-Contratación.
A empresa Cefrico é consciente dos acordos sobre a estabilidade no emprego asinados polos representantes sociais e a patronal e para tomar parte neles dunha maneira activa e non meramente testemuñal procurará reducir dentro das súas relacións laborais a contratación indirecta, así como a elevar de maneira progresiva a contratación indefinida xa existente desde a publicación do presente convenio.

Poderanse realizar contratos de traballo de duración determinada, tal e como establece a lexislación vixente, coas seguintes peculiaridades:

a) Poderanse realizar contratos de formación para todas as categorías profesionais.

Os traballadores que se acollen a esta modalidade contractual deberán ser maiores de 16 anos e menores de 21 anos que carezan da titulación académica requirida para realizar un contrato en prácticas. O salario de estes traballadores será o SMI e a duración non poderá ser superior a 2 anos.

b) Os contratos en prácticas observarán a lexislación vixente.

---

[1] Publicado no DOG núm. 208, do 26 de outubro de 2004.

c) Poderanse facer contratos para obra ou servizo determinado. Co fin de evitar ao máximo a utilización de formas de contratación externas (E.T.T ou contratas) e adecuar as contratacións ás necesidades reais da empresa en función dos pedidos que se lle formulen, identificando estes con substantividade propia, dadas as especiais características de esta empresa, poderanse concertar contratos desta natureza para cumprir os pedidos, prevendo unha duración limitada, aínda que estean directamente ou colateralmente relacionados co proceso produtivo.

d) Canto aos contratos eventuais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa, establecerase a súa causa de forma expresa e explícita. A imprevisibilidade será a nota que defina este tipo de contratación. A súa duración máxima será de 6 meses dentro dun marco temporal de 12 meses.

e) A contratación indirecta queda restrinxida ás seguintes situacións de excepción:

* Cubrir baixas derivadas de I.T.
* Por ausencias imprevistas.
* Traballos de cualificación especial que non poidan ser cubertos polo persoal do cadro(electricistas, fontaneiros,...)

* A realización de pedidos imprevistos.
* Abundancia de materias primas e sempre que supoña unha excepción dentro de cada campaña.

f) Poderanse realizar contratos fixos descontinuos segundo a lexislación vixente.

O contrato por tempo indefinido de fixos descontinuos concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos descontinuos e non se repitan en datas certas dentro do volume normal da actividade da empresa. Este contrato deberase formalizar necesariamente por escrito.

En cada suspensión de traballo do traballador fixo descontinuo non se considerará extinguida senón tan só interrompida a relación laboral, e ao seren estas suspensións derivadas da falta de regularidade no traballo consubstanciais ao desenvolvemento da industria, non se considerarán estas debidas á concorrencia de causas económicas ou tecnolóxicas. As suspensións doutro carácter terán a regulación establecida na normativa vixente para cada caso. Para efectos de obter as prestacións de desemprego en cada suspensión entregarase ao traballador certificación da empresa que acredite a falta de pedidos.

Os traballadores fixos descontinuos deberán ser chamados cada vez que vaian levarse a cabo as actividades para que foron contratados, aínda cando, e dado o carácter propio da industria, o chamamento do persoal fixo descontinuo poderá facerse gradualmente en función das necesidades que exixa en cada momento o volume de traballo a desenvolver e deberá efectuarse dentro de cada especialidade por orde relativa e sucesiva de antigüidade e categoría, procurando de modo tal que cumpran todos os traballadores o mesmo período útil de traballo ao cabo do ano.

O chamamento ao persoal efectuarase mediante a oportuna comunicación, que debe practicarse de forma comprobable; o traballador terá un prazo de 48 horas dentro das cales pode incorporarse ás tarefas.

En caso de incumprimento da orde do chamamento, o traballador poderá presentar reclamación por despedimento ante a xurisdición competente, iniciándose o prazo para isto desde o día que tivese coñecemento da falta da convocatoria.

Para constancia do traballador, no taboleiro de anuncios da empresa irase situando a relación de produtores chamados en cada momento para que todo traballador poida comprobar que se respecta a orde relativa e sucesiva de antigüidade a que se fixo referencia.

En cada suspensión de traballo, como se expresou, non se considera extinguida a relación laboral, senón só suspendida.

Para que produza efectos a suspensión do contrato, esta deberá ser notificada ao traballador por escrito, xuntando a certificación de empresa a que se fai referencia máis arriba, notificando tal circunstancia ao INEM

En todo caso, de cada suspensión a empresa dará conta á representación sindical existente nela.

Non se poderá suspender a actividade de traballadores fixos descontinuos en canto permanezan en alta na empresa produtores contratados con carácter temporal, excepto cando haxa necesidade de cumprir o período por que foron contratados.

As empresas o día anterior ao chamamento presentarán nas oficinas do INEM unha relación dos traballadores chamados, a cal será visada ou selada.

Nesta relación constarán os seguintes datos:
Nome da empresa
Número da Seguridade Social
Nome e apelidos do traballador ou traballadora.
Documento nacional de identidade e número da Seguridade Social do traballador/ a
Artigo 7º.-Período de proba.
O ingreso dos traballadores considerarase feito en período de proba se así consta por escrito. O período de proba será variable segundo sexan os postos de

traballo que se vaian a cubrir e que en ningún caso poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

Persoal titulado: 2 meses.
Persoal administrativo: 1 mes.
Persoal subalterno, especialistas e peóns: 15 días.
Durante o período de proba, a empresa e o traballador poderán resolver o contrato de traballo sen prazo de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

Transcorrido o período de proba sen que se produza desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

Salvo pacto en contrario, a situación de I.T que afecte ao traballador durante o período de proba interromperá o cómputo deste, que se reiniciará a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

Artigo 8º.-Ascensos.
Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:
A) Os ascensos dos traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou confianza será de libre designación pola empresa.

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

Titulación adecuada.
Coñecemento do posto de traballo.
Historial profesional.
Ter desempeñado funcións de carácter superior á súa categoría profesional durante un mínimo de 6 meses consecutivos.

Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán adecuadas ao posto que se vai desempeñar.

En idénticas condicións de idoneidade, adxudicarase o ascenso ao máis antigo. Os representantes legais dos traballadores controlarán a aplicación correcta do anteriormente sinalado.

O persoal que prestase os seus servizos efectivos durante máis dun ano na categoría de auxiliar de fabricación, factoría de frío e mantemento e teña recoñecida a clasificación de fixo continuo ou descontinuo pasará á categoría profesional de especialista.

Artigo 9º.-Cesamentos voluntarios.
Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa están obrigados a pólo en coñecemento desta, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

Persoal titulado: 2 meses.
Persoal técnico non titulado e administrativo: 1 mes.
Persoal subalterno, profesionais e peóns: 15 días.
Artigo 10º.-Formación profesional.
As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria de formación profesional, integrada por 3 membros da parte social e tres da parte empresarial.

Serán funcións desta comisión:
Requirir das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten á actividade da empresa, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como nos que se poidan programar en diante.

Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional na actividade para chegar a definir a organización e programación daquela, tanto ocupacional, como regrada.

Elaborar os plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do mercado único.

Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da formación profesional na empresa.

Artigo 11º.-Seguranza e hixiene.
A empresa deberá manter as accións e medidas en materia de seguranza e saúde laboral que actualmente leva a cabo e que son necesarias para lograr unhas condicións de traballo onde a saúde do traballador non se vexa afectada por elas.

Estas accións e medidas están encamiñadas a lograr unha mellora de calidade de vida e do ambiente no traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical dos centros de traballo.

A empresa deberá manter o plan de prevención en materia de saúde e seguranza que actualmente posúe, así como dos servizos necesarios para realizalo, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente.

Tamén manterá os cursos de formación aos traballadores en materia de prevención de riscos laborais, de calidade e ambiente, así como o actual fornecemento de roupa e material de traballo que axuden a cumprir as normas en materia de seguranza laboral e hixiene.

Os representantes legais dos traballadores e/ou as organizacións asinantes participarán na súa elaboración e velarán polo cumprimento do anteriormente sinalado.

As técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións a realizar como nos elementos empregados no proceso.

De acordo coas exixencias técnicas de maquinaria empregada nos distintos procesos industriais, a empresa deberá manter o actual Plan de mantemento da maquinaria, que lle permite realizar de forma eficaz as oportunas accións de mantemento preventivo delas de forma que contribúa a elevar o nivel de seguranza e confort no local de traballo.

Artigo 12º.-Xornada.
Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual de 1.742 horas de traballo efectivo para o ano 2004, e de 1.734 para o ano 2005. En ningún caso se poderán realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo 12 horas. A xornada será de luns a venres, excepto nos casos en que o traballador preste os seus servizos nas seccións de corte, encestamento, cocción, conserxaría nocturna, caso en que a xornada de traballo será de domingo a venres. Non obstante todo isto respecto do persoal de produción, frío e mantemento é facultade da empresa estender a xornada laboral aos sábados até as 14.00 horas, co fin de evitar perdas de materia prima, atención de cámaras, preparación de maquinaria, etc., concedéndose a compensación das horas traballadas en horas normais de descanso nas 4 semanas seguintes.

Artigo 13º.-Horario de traballo.
A empresa establecerá, despois de deliberación cos representantes legais dos traballadores, a xornada diaria e semanal, en función de que esta sexa xornada partida ou continuada. Cando se realice a actividade por quendas, serán de mañá ou de tarde, a excepción dos traballadores que presten os seus servizos nas seccións de corte, encestamento, cocción e conserxaría nocturna.

Anualmente o calendario laboral, elaborado pola empresa o último trimestre do ano anterior, exporase en sitio visible en cada centro de traballo.

A empresa, cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá realizar os corrementos horarios necesarios, póndoo en coñecemento dos representantes sindicais.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.
A realización de horas extraordinarias axustarase aos criterios seguintes:
1. Horas extraordinarias habituais: supresión
2. Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos ou períodos punta de produción, ausencias impre

vistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate : mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal previstas pola lei.

A dirección da empresa informará periodicamente o comité de empresa e o delegado sindical sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por

seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

En ningún caso as horas extraordinarias poderán exceder o máximo legal de 80 ao ano, salvo o disposto no número 2 anterior.

Para os efectos do cómputo das 80 horas ao ano indicadas, deberá quedar sentado que non se computarán para o efecto as que fosen compensadas por descanso.

O importe das horas extraordinarias aboarase cos seguintes recargas:
Horas extraordinarias do número 2 co 25% de recarga.
O resto, co 75%.
O traballador terá a opción de elixir se as horas extraordinarias que realizou se lle aboan na forma antedita ou se se lle compensan por tempo de descanso. Se opta por tempo de descanso, a relación será por cada hora extraordinaria realizada e corresponderanlle 1,5 horas ordinarias de descanso. O momento en que o traballador poida desfrutar das horas ordinarias que fose acumulando será establecido de mutuo acordo entre traballador e empresario e sempre dentro do ámbito de vixencia do contrato. Este tempo de descanso será retribuído como se fosen horas ordinarias e, por suposto, e sempre debidamente cotizado.

Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de 18 anos.
Artigo 15º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará dunhas vacacións de trinta e cinco días naturais de duración ou na parte proporcional do tempo traballado, dos cales 2 deles serán de libre disposición polo traballador, despois de solicitude e posterior autorización do superior e distribuídas nos seguintes períodos: Semana Santa, agosto, Nadal. En todo caso, segundo o calendario laboral, deberase cumprir o estipulado no artigo 12º.

Cando as vacacións sexan fraccionadas por proposta da empresa, non se terán en conta os días festivos, pero si os domingos. O fraccionamento a que queda facultada a empresa non poderá exceder de dous períodos, salvo acordo co traballador.

Excluirase do período de desfrute o de maior actividade produtiva.
O réxime salarial para o desfrute de vacacións estará constituído pola media que recibise o traballador durante os días de traballo, nos últimos tres meses, incluídos todos os conceptos salariais devengados no mesmo período.

No non previsto neste artigo observarase o lexislado no Estatuto dos traballadores.

Dadas as especiais características da actividade empresarial, dependendo dos pedidos e materia prima, a empresa procurará conceder as vacacións nos períodos de Nadal, Reis, Semana Santa, e entre o 21 de xuño e 20 de setembro. Non obstante, en caso de excesos ou falta de pedidos, poderanse acordar outras datas de desfrute, despois de razoamento ao comité de empresa.

Artigo 16º.-Percepcións salariais.
Ano 2004: incremento do IPC previsto polo Goberno sobre a táboa salarial do ano 2003 máis 1 punto. Se existise desviación entre o IPC previsto máis 1 punto e o real resultante, incrementaranse os salarios en tal desviación.

Ano 2005: incremento do IPC previsto polo Goberno sobre a táboa salarial resultante do ano 2004, máis 1 punto. Se existise desviación entre o IPC previsto máis 1 punto e o real resultante, incrementaranse os salarios en tal desviación.

Artigo 17º.-Complemento de produtividade.

De acordo coas disposicións vixentes sobre convenios colectivos, é obxecto deles o incremento da produtividade nas empresas. É obxectivo da empresa implantar un sistema de remuneración por primas de produción, con carácter xeral, por seccións ou quendas de traballo, de acordo coas circunstancias e as posibilidades perseguidas.

Corresponde á dirección da empresa, de acordo co comité de empresa, determinar os rendementos, tomándose como medida de actividade mínima exixible a que desenvolve un operario medio entregado ao seu traballo, sen o estímulo dunha remuneración por incentivo, ritmo que pode manter día tras día, facilmente, sen que exixa esforzo superior ao normal.

As primas por produción negociaranse entre a dirección da empresa e os representantes legais dos traballadores e sobre os seguintes produtos: lura, luriña, bacallau, gamba, mexillón, polbiños, peito de polo, paella, pescada, linguado, atún, produtos cárnicos, vexetais e outros produtos traballados na empresa.

En caso de conformidade entre ambas as partes, os rendementos aplicaranse de inmediato.

Artigo 18º.-Complemento de nocturnidade.
Establécese un complemento de nocturnidade do 25% sobre o salario base para cada categoría, incluíndo o persoal de corte e cocción. Este complemento abranguerá aquelas horas que se realicen

en horario nocturno (desde as 23.00 horas até as 7.00 horas) excepto para o persoal que fose contratado especialmente para realizar traballos nocturnos.

Artigo 19º.-Complemento de penosidade.
Establécese un complemento de penosidade do 20% sobre o salario base para aqueles traballadores que realicen o seu traballo nas cámaras frigoríficas durante máis do 50% da xornada.

Artigo 20º.-Complemento de perigosidade.
A empresa aboará un complemento de perigosidade do 20% do salario base, a todos os traballadores que presten os seus servizos na sección de corte e, concretamente, manipulando produto nas serras.

Artigo 21º.-Complemento dominical.
Establécese tamén un complemento dominical de 6 euros por traballador e domingo traballado, para aqueles traballadores que presten os seus servizos habitualmente en domingo.

Artigo 22º.-Percepcións de carácter extraordinario.
Todo traballador terá dereito a dúas mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes no equivalente a trinta días cada unha delas do salario total da táboa do convenio. Aboarase o día 15 dos meses de xullo e decembro e en proporción ao tempo traballado.

Artigo 23º.-Réxime disciplinario.
Canto a faltas e sancións temos de remitirnos ao acordo interconfederal de cobertura de baleiros asinado en Madrid en maio de 1997.

Artigo 24º.-Licenzas.
O persoal terá dereito a licenzas retribuídas, nos seguintes casos e coa extensión seguinte:

a) Por defunción de pais, irmáns, cónxuxe, fillos e avós, naturais e políticos, catro días, se o falecemento ten lugar dentro da provincia, e de seis días se tivese lugar fóra dos límites de ela, sempre e cando se produza o desprazamento.

b) Por enfermidade grave, acreditada polo médico especialista ou hospitalización, de pais, cónxuxe, fillos e irmáns en grao de consanguinidade, tres días dentro da provincia e catro fóra dela, sempre que se produza o desprazamento, por cada un dos familiares antes mencionados e ano.

c) Por nacemento de fillo, catro días.
d) Por matrimonio, quince días.
e) Por traslado de domicilio, un día, dentro do municipio e dous días fóra do municipio.

f) A asistencia a consulta de médico, cun máximo de 20 horas ao ano, debendo para isto presentar a correspondente xustificación médica e se non foron esgotadas cunha baixa de I.T.

Os días consideraranse naturais.
Artigo 25º.-Complemento de incapacidade temporal.
A empresa complementará a partir do día da sinatura do convenio e desde o primeiro día de baixa por incapacidade temporal, derivada de accidente de traballo recoñecida pola mutua patronal, até o 100% do salario real do traballador.

Este dereito poderá ser revisado en calquera momento, establecendo períodos máximos se se detectase un incremento significativo das baixas e os períodos de incapacidade temporal por este motivo.

Artigo 26º.-Roupa de traballo.
A empresa entregará aos traballadores que prestan os seus servizos na empresa roupa de traballo adecuada ás súas necesidades e respectivas funcións, adecuándose ás regulamentacións técnico-sanitarias e de seguranza e hixiene.

Artigo 27 -Xubilación voluntaria.
Aos 60 anos: 1.803, 04 A
Aos 61 anos: 1.562, 64 A
Aos 62 anos: 1.262,13 A
Aos 63 anos: 1.111, 88 A
Aos 64 anos: 961,62 A.
Esta última idade de 64 anos enténdese sen prexuízo de que, se por disposición legal ou normativa similar, se rebaixase a idade de xubilación até os ditos anos, quedará sen efecto a prestación concedida de 961,62 A, subsistindo os demais topes de xubilación tal e como se pactan no presente artigo.

Artigo 28º.-Días festivos.
Aos traballadores afectados polo presente convenio que teñan que traballar os días festivos, aboaráselles o citado día co 175% dese salario diario. Non se inclúen os sábados, excepto no caso de traballadores contratados para traballar en festivos.

Artigo 29º.-Axuda escolar.
A empresa aboará en concepto de axuda escolar a contía de 15,03 A no mes de setembro de cada ano, por curso e unidade familiar, por cada fillo ou fillos en idade escolar obrigatoria.

Ademais, a empresa aboará en concepto de axuda a contía de 60 A ao mes por cada fillo ou fillos que o traballador acredite que posúe cunha minusvalidez física ou psíquica, como mínimo, do 35% e que estean ao seu cargo.

Artigo 30º.-Locais e taboleiro de anuncios.
Na empresa, porase ao dispor do comité de empresa un local adecuado en que poidan desenvolver as actividades sen comunicarse cos traballadores, así

como un taboleiro de anuncios. As posibles discrepancias serán resoltas pola autoridade laboral, logo de informar a Inspección de Traballo.

Artigo 31º.-Permisos non retribuídos.

A empresa concederá ao persoal as licenzas sen retribución que solicite, sempre que non exceda de sete días ao ano e que haxa causa xustificada para a concesión de tales licenzas (presentando xustificante médico ou de organismo oficial).

Artigo 32º.-Revisión médica.
O servizo médico da empresa determinará a qué traballadores debe realizarse un recoñecemento médico, así como as características e alcance dese recoñecemento.

Artigo 33º.-Canon de representación sindical.
Establécese unha subvención total anual de 1.800 euros a favor do comité de empresa destinado ao desenvolvemento das funcións sindicais e representativas.

Artigo 34º.-Información ao traballador.
A empresa facilitará aos traballadores que o soliciten unha certificación en que se detallarán todos os datos da súa situación na empresa, incluíndo clasificación profesional, retribución mínima, complementos, premios, primas, devengos extrasalariais, vacacións, importe das horas extras, cantas e en qué cantidade foron retribuídas e as bases de cotización á Seguridade Social, todo relativo ao ano anterior.

Artigo 35º.-Combater a discriminación salarial da muller.
Introducir na negociación colectiva a aplicación do concepto de igual retribución por un traballo de igual valor, recollido no memorando da Comisión Europea sobre esta materia, pondo especial atención fronte á discriminación indirecta.

Así mesmo, adopción de medidas de acción positiva na negociación colectiva que impulsen a promoción de mulleres a cargos de responsabilidade nas empresas.

Artigo 36º.-Combater a discriminación salarial dos mozos.
Facer desaparecer as discriminacións salariais tanto directas como indirectas que implican unha desvantaxe na poboación xuvenil á hora da valoración de postos de traballo, clasificación profesional, sistemas de promoción, complementos, incentivos, horas traballadas e exceso de horas extraordinarias.

Disposición adicional
As partes intervenientes comprométense a buscar unha fórmula para rebaixar o absentismo na empresa, con base en condicionar unha porcentaxe máxima de absentismo, e o menor gasto que isto xere á empresa sobre o existente no ano anterior se reparta ao 50%.

Táboa salarial ano 2004

Categoría	**Salarios ano 2004 (salario bruto mes)**
Técnico titulado	1.425,71 euros
Técnico sen título	1.259,92 euros
Director de persoal de empresa	1.226,77 euros
Director de compras	1.326,23 euros
Xefe de fabricación	1.127,30 euros
Encargado xeral	994,68 euros
Administrativo 1º	828,90 euros

Administrativo 2º	809,00 euros
Oficial 1ª	795,74 euros
Oficial 2ª	696,27 euros
Especialista	663,12 euros
Auxiliar	629,96 euros
Aprendiz	S.M.I. euros

Vilagarcía de Arousa, 30 de xullo de 2004.