

**Convenio colectivo da empresa Copo Ibérica, S.A.
(Ano 2005)¹**

TÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O ámbito territorial deste convenio é para a empresa Copo Ibérica, S.A., situada actualmente no municipio de Mos.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta o persoal pertencente ao cadro de persoal da empresa, salvo os que desempeñen cargos de conselleiros da empresa ou de alta xestión da empresa.

Artigo 3º.-Vixencia.

A vixencia deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2005. Ben entendido que tal vixencia só supón retroactividade nos conceptos económicos.

Mentres non se pacte un novo convenio, manteranse en vigor as cláusulas deste.

Artigo 4º.-Prórroga.

As partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para a súa total extinción o 31 de decembro de 2005.

Este convenio manterá o contido normativo, de obrigado cumprimento, na súa totalidade ata a sinatura dun novo convenio segundo o artigo 3º.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

A empresa respectará as condicións máis beneficiosas que viñese desfrutando o persoal.

Artigo 6º.-Absorbibilidade.

Terán o carácter de absorbibles e compensables en cómputo anual coas condicións aquí establecidas, as melloras económicas que poidan estar desfrutando os traballadores ou calquera outra que, por disposición legal, durante a vixencia deste convenio puidera establecerse.

Artigo 7º.-Comisión de seguimento e interpretación (paritaria).

Durante a vixencia deste convenio actuará unha comisión de seguimento e interpretación que, sen prexuízo das atribucións que en cuestión de vixencia teñen os comités de empresa, terá por funcións:

- a) Vixilancia do cumprimento do pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje e conciliación, sen prexuízo da posibilidade da reclamación ante a xurisdición administrativa e contenciosa previstas na lexislación vixente.
- c) A comisión estará composta por tres membros do comité de empresa, elixidos no seu seo, e tres representantes da empresa de libre elección.

Por acordo de ambas as dúas partes, poderase nomear un presidente entre os membros da comisión.

As normas de funcionamento da comisión determinaraas a propia comisión.

Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí acordadas forman un todo único e indivisible e para efectos da súa práctica serán consideradas globalmente.

¹ Publicado no DOG núm. 3, do 4 de xaneiro de 2006.

TÍTULO II

Condicións laborais

Artigo 9º.-Cómputo horario anual (anexo III).

O cómputo horario anual será de 1.748 horas por traballador para o ano 2005.

Para cumprilo, poderanse utilizar como días de axuste horario para o ano 2005 os indicados a continuación e que constan no calendario laboral asinado polo comité de empresa e os representantes da empresa (anexo III):

-5 de xaneiro (media xornada) e 7 de xaneiro.

-21, 22 e 23 de marzo.

-16 de maio.

-31 de outubro.

-26, 27 e 28 de decembro.

Artigo 10º.-Xornada laboral e quendas.

A xornada laboral de traballo será de 40 horas semanais de acordo co seguinte cadro horario:

-1ª quenda: de 6.00 a 14.00 horas, de luns a venres.

-2ª quenda: de 14.00 a 22.00 horas, de luns a venres.

-3ª quenda: de 22.00 a 6.00 horas, de luns a venres.

-Quenda partida: de 8.00 a 13.15 horas e de 14.15 a 17.15 horas, de luns a xoves; e de 8.00 a 15.00 horas os venres.

A quenda partida aplicarase nos departamentos técnicos e administrativos así como nos novos contratos para outras funcións (almacén, etc.). Tamén, e de acordo cos interesados, poderá ser aplicado para postos de nova creación que o requiran ou en casos de ascensos a postos con este horario. A hora da pausa para a comida poderá oscilar, de acordo cos afectados, en función das necesidades do posto.

Dentro das 40 horas semanais, están computados 17 minutos por parada de bocadillo, diariamente por quendas.

Así mesmo, prevense dúas paradas de 12 minutos cada unha para o persoal en xornada contínua (1ª, 2ª e 3ª quenda), dispoñendo a empresa do persoal necesario para realizar os relevos nas liñas de produción. Co fin de garantir a efectividade destes descansos redactarase unha instrución de traballo para o efecto, que será consensuada previamente coa representación dos traballadores.

As paradas de 12 minutos para o persoal de produción realizaranse nos horarios comprendidos nos seguintes tramos:

-Quenda A (mañá):

1ª parada comprendida entre as 7.30 e as 9.00 horas.

2ª parada comprendida entre as 11.30 e as 13.00 horas.

-Quenda B (tarde):

1ª parada comprendida entre as 15.30 e as 17.00 horas.

2ª parada comprendida entre as 19.30 e as 21.00 horas.

-Quenda C (noite):

1ª parada comprendida entre as 23.30 e as 1.00 horas.

2ª Parada comprendida entre as 3.30 e as 5.00 horas.

As 1ª e 2ª quendas realizaranas o persoal da empresa, mediante un sistema rotativo; a terceira quenda realizaraa o persoal eventual, os traballadores en cadro de persoal fixo desde o 1 de xaneiro de 1995 ou os traballadores en cadro de persoal fixo anteriores a dita data que decidan voluntariamente rea

lízalo. Neste último caso, e se posteriormente o traballador solicitara voltar ás quendas diúrnas, terá dereito á súa reintegración inmediata.

Artigo 11º.-Vacacións (anexo III-calendario laboral).

As vacacións serán de 30 días naturais, quedando fixado o seu desfrute para o ano 2005 no calendario laboral anual asinado (anexo III).

Se antes do desfrute das vacacións algún produtor estivese en situación de baixa por accidente, desfrutará as vacacións desde o primeiro día da situación de alta. Se a baixa por accidente durase todo o tempo de vacacións, unha vez dado de alta, poríase de acordo coa dirección da empresa para analizar os días de desfrute destas.

Así mesmo, se unha traballadora en situación xestante dera a luz ou estivese desfrutando do permiso de maternidade no período de vacacións, terá dereito ao seu desfrute no ano natural, ou ben poderá desprazar as vacacións para o ano seguinte.

Artigo 12º.-Licenzas e permisos.

Todo produtor, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración do salario base, complemento de asistencia e puntualidade, complemento de antigüidade e complemento de convenio, por algún dos motivos seguintes e polo tempo indicado a continuación:

1. Matrimonio: 20 días naturais.
2. Nacemento de fillo: 3 días laborais.
3. Enfermidade grave ou falecemento de parentes de 1º grao de afinidade ou consanguinidade: 3 días laborables excepto no caso de pais, fillos e cónxuxe do traballador, que lle corresponderán: 5 días laborables.
4. Enfermidade grave ou falecemento de parentes de 2º grao de afinidade ou consanguinidade: 2 días laborables.
5. O mesmo que 3 e 4, con necesidade de desprazamento a máis de 100 km do domicilio habitual do traballador: 2 días laborables a máis do estipulado nos números 3 e 4.
6. Falecemento de tío: 1 día laborable.
- 6.a) Falecemento de parentes de 3º grao: 1 día natural.
7. Traslado de domicilio: 2 días naturais.
8. Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal: polo tempo indispensable.
9. Para realizar funcións sindicais ou de representación de carácter persoal: nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
10. Por lactación: as traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A/O traballador/a pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que os dous traballen.
11. Para estudos: segundo o artigo 22 da Lei 1980, o traballador terá dereito ao desfrute de permisos para concorrer a exames, ou a unha preferencia para elixir quenda de traballo. A empresa concederá redución de xornada non retribuída a aqueles traballadores que, logo de acreditación de cursos de formación, estudos, etc., soliciten este permiso. Esta redución non excederá de dúas horas diarias.

12. Asistencia a consulta médica: cando por razón de enfermidade o traballador necesite asistir a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, a empresa concederá o permiso necesario sen perda da retribución especificada ao comezo do artigo, debendo xustificarse este permiso co correspondente volante visado polo facultativo. Neste deberá constar a hora de consulta, sen tal requisito non se aboará ningunha cantidade.

Poderán exercer dereito a tal permiso aqueles traballadores que necesiten asistir con fillos menores de 16 anos ou maiores discapacitados, ademais de familiares directos (cónxuxe, pais, nais, avós) maiores de 65 anos ou discapacitados.

12.a) Nos casos de parentes de 1º grao que sen necesidade de estar hospitalizados, teñan que desprazarse a máis de 100 km para recibir tratamentos que exixan o seu acompañamento, os traballadores que esgotasen o permiso establecido no artigo 12º.15 e precisasen de máis días por este motivo, solicitarano previamente co fin de que, unha vez analizado o caso, a empresa acorde retribuír os días de exceso do dito permiso.

13. Para asistencia a matrimonio de pais, fillos ou irmáns de consanguinidade: 1 día natural.

14. Coidados a menores ou a diminuídos físicos ou psíquicos: o traballador que teña ao seu coidado directo un menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico, e sempre que este non desempeñe ningunha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo dun terzo da súa duración, coa correspondente diminución de salario.

15. Os traballadores poderán desfrutar de cinco días de permiso non retribuídos por motivos persoais, para o cal deberán solicitalo con 48 horas de antelación e debendo ser compatible coas necesidades da empresa.

Considérase desprazamento todo traslado a localidades distantes máis de 100 km do domicilio habitual do traballador.

Faise extensivo o desfrute dos permisos anteriormente citados, a aqueles traballadores que legalmente convivan con outra persoa e acrediten a súa situación por medio dun rexistro de parellas de feito, cun certificado expedido polo concello ou por medio do libro de familia.

Definición de graos de consanguinidade e afinidade:

-Consanguinidade ascendente:

Pais: 1º grao.

Avós: 2º grao.

-Consanguinidade descendente:

Fillos: 1º grao.

Netos: 2º grao.

-Consanguinidade colateral:

Irmáns: 2º grao.

-Afinidade ascendente:

Pais políticos: 1º grao.

Avós políticos: 2º grao.

-Afinidade colateral:

Irmáns políticos: 2º grao.

Artigo 13º.-Organización do traballo.

1. A organización do traballo, conforme o prescrito na lexislación vixente e neste convenio, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa. O comité de empresa terá a función de orientación e elaboración de propostas e informes no relacionado coa dita organización do traballo.

2. De conformidade coa lexislación vixente, o comité de empresa será informado pola empresa dos traslados de posto, cambios de quenda ou sección e en todo o derivado da mobilidade funcional dos traballadores dentro da estrutura organizativa da empresa.

2.a) Á marxe do sistema de polivalencias e mobilidade funcional vixente na empresa nas distintas liñas de produción, velarase especialmente por unha rotación naqueles postos de traballo que, segundo as avaliacións de postos de traballo, supoñan esforzos continuos e repetitivos, combinando estas rotacións co establecemento de ritmos de traballo adecuados. Estas rotacións seran voluntarias por parte do traballador que o solicite, tendo preferencia aqueles traballadores que teñan unha presenza prolongada no posto avaliado de cinco anos.

3. Os traslados ou cambios de posto non minguarán as condicións salariais dos traballadores afectados, excepto os incentivos ou complementos inherentes ao posto (prima de produción ou outros), que serán os estipulados para eses novos postos.

4. Ante a implantación dun novo sistema de prima de produción, novo método de traballo ou nova actividade, a empresa informará previamente o comité de empresa e estudará os informes que este puidera emitir, co obxecto de recoller e negociar as súas achegas a esta nova implantación.

5. Cando a empresa introduza novas tecnoloxías que supoñan para os traballadores modificacións substanciais nas condicións de traballo, a empresa comunicarallas ao comité de empresa, o cal emitirá

un informe dando a súa opinión. A empresa, de acordo co comité, dará a formación que estime necesaria en cada caso, para a formación e adaptación técnica dos traballadores afectados polas estas tecnoloxías.

6. Áreas de descanso.

Os traballadores en período de descanso poderán utilizar as instalacións das áreas de descanso, evitando outras zonas por cuestións de seguridade e hixiene. Estas áreas de descanso deberán estar dotadas dos servizos necesarios para illalas da zona de traballo adaptándoas aos requirimentos exixidos legalmente nesta materia.

7. Cuadrante de quendas e seccións.

Ao comezo de cada ano confeccionarase un cuadrante de quendas por traballador e sección, definindo claramente as necesidades de traballadores por sección e liñas de produción, analizando e acordando co comité de empresa qué postos de traballo poden ser cubertos por contratos indefinidos. O cuadrante de quendas poderá ser modificado pola empresa para garantir o bo funcionamento do proceso produtivo en concordancia co número 2 deste artigo.

Artigo 14º.-Condicións dos contratos.

En razón das condicións dos contratos de permanencia ao servizo da empresa, os traballadores clasifícanse en: fixos, contratados por tempo determinado, contratados a tempo parcial, en formación ou en prácticas. Así mesmo, poderase celebrar calquera tipo de contrato de traballo sempre que a súa modalidade estea recollida na lexislación laboral vixente en cada momento.

Ao abeiro do que marca a legislación vixente, a empresa comprométese a utilización dos contratos de relevo e de facilitar aos traballadores maiores de 60 anos, todos os medios necesarios para poder cumprir legalmente os seus requisitos.

Os traballadores baixo contratos eventuais terán os mesmos dereitos que os demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións derivadas da natureza do seu contrato e deste convenio.

Segundo o acordo coa empresa, esta non exercerá o seu dereito a utilizar a modalidade de contrato de aprendizaxe.

En atención ao disposto no artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores (texto refundido), as partes asinantes deste convenio acordan establecer a facultade empresarial de contratar traballadores para a realización de obras ou servizos determinados, de traballos suficientemente diferenciados, e con sustantividade propia dentro da actividade normal da empresa, limitados no tempo e cuxa duración poida preverse. A empresa dará conta ao comité do obxecto do contrato, especificando, así mesmo, o número de traballadores que se vai contratar. En consecuencia, a empresa comprométese a non suscribir contratos de posta á disposición con empresas de traballo temporal.

Para efectos de cubrir as necesidades da empresa, atendendo ao previsto no parágrafo anterior, confeccionarase unha listaxe de traballadores, por rigorosa orde de ingreso, que serán chamados por orde de antigüidade, establecéndose quendas rotativas de chamada, de tal forma que será requirido o traballador que figure na listaxe no posto seguinte a aquel que foi contratado en último lugar.

No caso de realizarse contratacións cunha duración igual ou inferior a 5 días, a empresa aboará na liquidación do traballador unha indemnización equivalente a 2 días de salario, complemento de asistencia e complemento de puntualidade, sen detrimento do que marque a lexislación vixente en materia de indemnizacións.

1. Contratas externas de traballos.

Acórdase a creación dunha comisión con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desempeñar as contratas externas. Esta comisión estará composta por tres representantes por parte do comité de empresa asinantes deste convenio e tres representantes por parte da empresa (responsable de xestión de materiais, responsable de prevención de riscos e responsable de mantemento).

A empresa comprométese a lles facilitar aos representantes do comité de empresa nesta comisión os datos relativos á empresa contratista ou subcontratista, o lugar de execución dos traballos e o número de traballadores implicados.

Artigo 15º.-Técnicos e cadros.

1. Xornada laboral: será a pactada no convenio colectivo.

2. Defínirase as súas responsabilidades, funcións e obxectivos por departamentos.

3. Formación: terán dereito a unha atención preferente neste aspecto, para a posta ao día nos temas propios da súa actividade na empresa. Todo isto segundo artigo 19º deste convenio. Prestarase especial importancia a aspectos como formación do seu equipo, técnicas de exercicio de mando, técnicas de traballo en equipo, participación na toma de decisións.

4. Información: potenciarase o nivel de información facilitado a estes colectivos para o mellor desenvolvemento da súa función.

5. Participación: promoverase un maior nivel de participación nas decisións e propostas.

Artigo 16º.-Ascensos e provisión de vacantes.

Os ascensos efectuaranse de acordo ao indicado polo Estatuto dos traballadores.

A empresa comunicará previamente ao comité as necesidades de vacantes para cubrir e establecerase unha quenda de méritos con base nun sistema de cómputos destes de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: antigüidade na empresa, coñecemento do posto de tra

ballo, ter desempeñado funcións de superior categoría, e nivel de aptitude demostrado nos cursos de formación ou captación que realizasen para o efecto. Estas consideracións serán valoradas conxuntamente co comité de empresa.

Todo traballador que leve máis de 5 anos cunha categoría terá dereito a unha revisión desta, e valorarase o desempeño do seu traballo para acadar a seguinte categoría. Esta medida non menoscaba o dereito de calquera traballador a reclamar ante os órganos competentes a categoría que el considere acorde co seu posto de traballo.

A empresa responderá de forma escrita a cada solicitude de revisión de categoría.

Sendo un dos obxectivos na vixencia deste convenio a determinación dun sistema de clasificación profesional máis acorde ás necesidades da empresa, as partes asinantes deste convenio, e no momento da súa sinatura, comprométese a retomar a negociación dun novo sistema de clasificación profesional a partir dun estudo obxectivo da situación actual.

Artigo 17º.-Creación de emprego fixo.

Ao longo da vixencia deste convenio, a empresa comprométese a converter en fixas aquelas persoas que, estando en situación de temporais, cumpran o prazo establecido segundo a lexislación vixente.

Co fin de manter a taxa de emprego fixo, a empresa, para aqueles postos que quedaran vacantes por baixas derivadas de falecemento ou xubilación, procederá a xerar un posto fixo mediante a transformación dun contrato temporal en indefinido ou a través dunha nova contratación indefinida.

Igualmente xerarán un posto fixo aqueles que queden vacantes con motivo de prexubilacións pactadas ou baixas voluntarias, sempre e cando este posto vacante se manteña ocupado polo período dun ano mediante a contratación dun traballador eventual.

A adquisición do carácter de fixeza está en función da condición da posibilidade de traballar na terceira quenda da empresa.

A empresa entregará ao comité de empresa nos meses de xaneiro e setembro un informe do número medio de traballadores fixos dos 7 e 5 meses inmediatamente anteriores.

Cando, alegando causas tecnolóxicas ou económicas, organizativas ou produtivas, a empresa teña intención de recorrer á rescisión de contratos, calquera que sexa o seu número, abrirá un período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

Durante a vixencia deste convenio crearanse dezaseis postos de traballo fixos de man de obra directa, once no ano 2005 e cinco máis no mes de xaneiro de 2006.

Para a creación destes postos fixos tomarase como referencia o acordo asinado o 19 de outubro de 1999 entre a empresa e o comité.

A comisión paritaria velará pola correcta aplicación dos anteditos puntos.

Artigo 18º.-Capacidade diminuída.

No suposto de invalidez permanente parcial, o traballador afectado terá un dereito preferente para ocupar aquel posto de traballo que poida desempeñar con eficacia suficiente no seu estado de invalidez. Oírase neste expediente o comité e o servizo médico de empresa.

Artigo 19º.-Formación.

Potenciarase a política de formación para posibilitar:

- Un mellor desenvolvemento profesional do posto de traballo.
- A adecuación dos recursos humanos aos cambios organizativos e tecnolóxicos.
- O desenvolvemento dun mando e unha toma de decisións máis participativa.
- A creación de novas expectativas de ascenso.
- A adaptación dos novos empregados á empresa.

1. Continuarase coa potenciación dos cursos de formación externos e comenaranse cursos internos para formación de responsables de área ou quenda, ampliándose sucesivamente. A empresa consultará previamente co comité de empresa a posta en marcha dos plans de formación. Así mesmo, fomentarase a formación do persoal apropiado no concerne ao coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na empresa. Evitarase, sempre que os prazos de execución ou o nivel de coñecementos requirido o permitan, o desprazamento profesional do persoal actual en beneficio doutro de nova contratación.

2. A asistencia aos cursos de formación é de carácter voluntario. Tanto os mandos como o comité de empresa colaborarán na difusión das accións formativas que se promovan, fomentando a asistencia aos cursos. Non obstante, será obrigatoria a asistencia naqueles casos de convocatorias como antecedente obrigado para certas promocións, cando a necesidade de formación sexa requirida para o adecuado e seguro desenvolvemento do contido do posto de traballo.

3. Estudarase por parte da empresa as peticións de permisos extraordinarios solicitados polos traballadores que teñan como fin a formación propia ou a reciclaxe.

Cando os cursos se realicen fóra da xornada laboral, a empresa aboará a cantidade de 9 euros por cada hora, así como o importe da comida. A empresa aboará a quilometraxe do desprazamento ao centro de impartición dos cursos, ben sexa desde a empresa ou ben sexa desde o domicilio do traballador.

A empresa facilitará, sempre que sexa posible organizativamente dentro do departamento que corresponda, a asistencia a cursos de formación continua impartidos por centros oficiais (Xunta de Gali

cia, sindicatos, CEP, CEG, etc.) aos traballadores que o soliciten. A asistencia a estes cursos facilitaráselles aos traballadores por medio de cambio de quenda, cambio de postos de traballo, etc. co fin de que estes traballadores poidan aproveitar a formación continua. O número máximo de cursos a que poderán acudir os traballadores cambiando o sua quenda de traballo será de 2 cursos ao ano ou ben 120 horas lectivas.

Artigo 20º.-Excedencias.

Observarase o establecido no Estatuto dos traballadores e leis complementarias sobre o particular.

Aqueles traballadores cunha antigüidade mínima de catro anos ao servizo da empresa, terán dereito a solicitar unha excedencia equivalente á duración dun curso lectivo e destinada á formación do solicitante.

Artigo 21º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitará roupa de traballo apropiada ao persoal seguinte:

1. Persoal de fábrica, talleres e almacéns: efectuaranse tres entregas anuais da seguinte forma:

- 1ª entrega, do 15 ao 31 de marzo: roupa e calzado de verán.
 - 2ª entrega, do 1 ao 15 de xullo: roupa de inverno e calzado de verán.
 - 3ª entrega, do 15 ao 31 de outubro: roupa e calzado de inverno.
- Coincidindo con estas entregas, aos encargados entregaráselles batas e calzado.

2. Ao persoal de mantemento facilitaráselle calzado de seguridade (botas en inverno e zapatos no verán).

3. Ao persoal de laboratorios e departamentos técnicos, facilitaráselle tres batas ao ano, coincidindo coas datas sinaladas anteriormente.

Ao persoal antedito que por razóns de traballo o precisara, proporcionaráselle roupa e calzado adecuados.

4. Ao persoal de nova incorporación á empresa comprendido nos grupos dos puntos 1, 2 e 3, facilitaráselle unha entrega dobre de roupa da época do ano que corresponda, e un par de tenis. A seguinte entrega sería normal.

5. Por razón do tipo de traballo habitual (traballo en exteriores) poderase facilitar, ademais, unha peza de roupa tipo anorak.

6. A petición individual, poderase cambiar a roupa de verán por unha funda.

7. Para determinadas seccións, poderase facilitar, en lugar de funda, un conxunto chaqueta curta-pantalón ou polo-pantalón.

8. Se algún dos traballadores tivese a súa roupa de traballo en malas condicións como consecuencia da actividade que desenvolve, terá dereito á súa reposición, logo de xustificación.

9. Todo produtor que cause baixa por enfermidade ou accidente por un tempo de oito meses recibirá unha soa entrega. Se a baixa fora por doce meses non terá dereito a ningunha entrega.

A roupa do persoal masculino serán polos, e as fundas serán 100% algodón.

A roupa do persoal feminino será a adecuada, segundo criterio de ámbas as dúas partes.

Ao persoal que realice traballos sucios proporcionaráselle roupa de protección adecuada.

A aqueles operarios que o soliciten facilitaráselles un chaleco, naquelas seccións onde se faga necesario ou o acorde o comité de saúde laboral.

A empresa garantirá en cada momento que a subministración da roupa se faga en condicións óptimas de calidade, mellorando todos os produtos e entregando roupa de calidade contrastada, que conteñan etiqueta identificativa. A roupa de traballo será en todos os casos de 100% algodón.

10. Tipo de calzado.

-Entrega de verán: tenis ou zocos ortopédicos.

-Entrega de inverno: deportivos con cámara de aire ou zapatillas adecuadas.

11. Todas as roupas entregadas nos distintos prazos de entrega, terán que ser homologadas e revisadas polo comité de saúde laboral.

Artigo 22º.-Saúde laboral (anexo I).

Durante a vixencia deste convenio colectivo seguirán en vigor as normas de seguridade e hixiene aprobadas pola dirección da empresa e a maioría do comité de empresa en decembro de 1989 e que figuran como anexo a este convenio (anexo II).

Acórdanse ademais as seguintes cláusulas:

1. O comité de saúde laboral fará chegar á dirección da empresa, no mes de setembro de cada ano, as súas propostas de melloras nesta materia para o seu estudo e posible inclusión no Plan de investimentos do ano seguinte.

2. Concédesele a cada un dos membros do comité de saúde laboral un día libre cada tres meses co fin de inspeccionar, xunto ao secretario do dito comité, as instalacións e os produtos. O comité de saúde laboral avisará con 48 horas de antelación ao responsable da sección afectada, sobre qué persoas tomarán este día.

Os integrantes do comité de saúde laboral que realicen a inspección confeccionarán un informe por escrito que se enviará á xerencia e ao comité de empresa.

3. Debido ás características dos produtos utilizados na fabricación pola empresa, aplicaráselles ás traballadoras en estado de xestación un especial tratamento, procurando que non estean en contacto cos produtos que poidan ser considerados nocivos para a súa saúde ou para o feto.

Así mesmo, estas traballadoras elixirán quenda de traballo a partir do 5º mes de embarazo.

TÍTULO III

Aspectos sociais

Artigo 23º.-Seguro de vida.

A empresa comprométese a subscribir unha póliza de seguro a prol dos traballadores da empresa, para cubrir as seguintes indemnizacións polas seguintes causas:

-Morte: 17.931,69 euros.

-Invalidez permanente absoluta: 17.931,69 euros.

-Morte por accidente: 35.863,39 euros.

-Morte por accidente de tráfico: 53.795,08 euros.

Artigo 24º.-Fondo social (anexo II).

A dotación do fondo social será de 14.613 euros. O fondo social será administrado por unha comisión formada por tres membros do comité de empresa asinantes de este convenio e tres representantes da empresa.

O ingreso da contía será efectuado no primeiro día hábil do ano, quedando pendente só a diferenza que puidese existir polo aumento do convenio.

O fin do fondo social é o de atender as axudas de carácter social que sexan solicitadas polo persoal a que afecta este convenio.

O fondo social rexerese polas normas de funcionamento aprobadas polo comité de xestión do fondo social e persoal (anexo II).

Artigo 25º.-Seguro complementario de incapacidade profesional total e permanente.

A empresa subscribirá un seguro complementario de incapacidade total e permanente a favor de todos os traballadores cun capital asegurado de 17.931,69 euros.

Este seguro será custeado polas bonificacións obtidas do seguro de vida e a diferenza ata o custo total será cuberta pola empresa.

Artigo 26º.-Comedor.

A empresa aboará os gastos de comidas orixinados por necesidades desta na contía fixa de 11,53 euros por comida, nos casos en que a xornada laboral se alongue nunha hora ou máis.

O persoal que cubra o seu posto de traballo a quenda partida percibirá unha tarxeta restaurante nominativa, na que se ingresará mensualmente o saldo equivalente a unha contía diaria de 7,18 euros por comida de luns a venres de acordo cos días laborables do mes, e xustificaranse co extracto mensual nominativo de cada tarxeta (queda pendente a implantación desta tarxeta

restaurante. No caso de que finalmente non se puidera implantar esta modalidade de pagamento, ingresarase na nómina mensual do traballador o importe acordado).

Artigo 27º.-Anticipos.

O persoal terá dereito aos anticipos estipulados legalmente (artigo 29 do Estatuto dos traballadores, anticipos sobre o xa traballado). Os anticipos extraordinarios para outros fins serán obxecto dun estudo particular por parte da empresa.

O traballador que o solicite poderá pedir un anticipo equivalente ao importe total das gratificacións extraordinarias de xullo, Nadal e beneficios, que será concedido automaticamente se o traballador non acumula débedas coa empresa que fixeran inviable este pagamento ao vencemento das anteditas gratificacións.

Artigo 28º.-Desprazamentos.

Todo os traballadores/as que vaian facer uso do artigo 28 do convenio colectivo nos termos que nel se expresan, cumprirán obrigatoriamente as lexislacións laborais e civís dos países onde vaian desenvolver o seu traballo, sen detrimento das melloras que se puidan seguir da aplicación da lexislación española. Todos os incumprimentos que poidan producir unha situación de indefensión legal ao traballador, derivado do traballo ao ir ou vir deste ao domicilio ou residencia habitual do traballador, (incluídos os desprazamentos en avión e entrada e saída do país), terán que ser cubertos tanto legal como economicamente pola empresa.

O persoal que por petición da empresa teña que desempeñar o seu traballo fóra dela terá dereito ao reembolso de todos os gastos de transporte, aloxamento e comidas en que incorra con ocasión do dito desprazamento, logo de presentación das facturas correspondentes.

A empresa anticipará diñeiro en efectivo ou facilitará tarxeta de crédito, para cubrir os gastos previstos en cada desprazamento, coa obriga de posterior xustificación e liquidación dos gastos efectivamente habidos.

1. Para desprazamentos superiores a 50 km e de curta duración, entendendo por tales os que teñan unha duración inferior a 30 días, establécense as seguintes condicións:

a) De 1 a 6 días ininterrompidos, incremento do 35% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento, exceptuándose os traballadores con categorías iguais ou superiores a responsables de sección, así como aqueles traballadores que para o normal desenvolvemento da súa actividade na empresa requiran desprazarse habitualmente.

b) De 7 a 14 días ininterrompidos, incremento do 35% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento.

c) De 15 a 21 días ininterrompidos, incremento do 50% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento.

d) De 22 a 30 días ininterrompidos, incremento do 50% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento, máis un día libre retribuído.

Para estes efectos entenderase por retribución diaria a remuneración total percibida polo traballador incluíndo, se é o caso, as horas extras realizadas durante o desprazamento.

O desprazamento considérase ininterrompido cando a empresa non se faga cargo dos gastos de viaxe ao seu domicilio habitual nos que poida incorrer o traballador durante o período de desprazamento. Pola contra, considerarase interrompido cando estes gastos sexan por conta da empresa.

O cómputo dos días de duración efectiva do desprazamento calcularanse do seguinte xeito:

- a) Tomaranse as horas desde o inicio ata o fin do desprazamento.
 - b) A cantidade resultante de horas dividirase entre 24.
 - c) O resultado redondearase por exceso sempre que sexa maior ou igual a 0,5.
2. Para os desprazamentos superiores a 50 km e de longa duración, é dicir, por tempo superior a 30 días ininterrompidos, e cun máximo de 90 días, aboarase un incremento do 50% sobre a retribución diaria e concederanse dous días libres retribuídos por cada mes que dure o desprazamento.

Estes días de vacacións desfrutaranse ao regreso ao domicilio de orixe do traballador.

2.1. Para todos aqueles traballadores que manteñan un desprazamento por un espazo de tempo superior a 6 meses, transcorridos dous meses de estadia nun hotel que será custeado pola empresa, no caso de que queiran facer uso dunha vivenda de aluguer, a empresa aboará unha cantidade a tanto alzado similar ao custo medio do aluguer dunha vivenda na dita zona de desprazamento.

3. Seguros de vida, enfermidade e asistencia en viaxe.

A empresa concertará para todos os seus traballadores desprazados por máis de 8 días a un país da Unión Europea, e a partir do primeiro día no caso de desprazamento fóra da Unión Europea, e para todo o tempo que dure o desprazamento, un seguro de vida 24 horas por un importe de 104.703,39 euros, e un seguro de enfermidade e asistencia en viaxe.

4. O traballo que presten os traballadores contratados pola empresa cando desenvolvan o seu servizo no estranxeiro someterase estritamente á lexislación española e a este convenio. En consecuencia, estes traballadores terán como mínimo os dereitos económicos que lles corresponderían no caso de traballar en territorio español. O traballador e o empresario someterán os seus litixios á xurisdición laboral española.

Artigo 29º.-Quilometraxe.

O importe do quilómetro para desprazamentos con vehículo propio por necesidades da empresa fíxase en 0,29 euros/km brutos. Inclúe tamén os desprazamentos á mutua de accidentes, tanto por revisión periódica como por asistencia médica por accidente.

Artigo 30º.-Axuda por fillo diminuído e axudas para libros escolares.

1. Por petición do comité de empresa e para as persoas que se solicitara, durante a vixencia deste convenio, a empresa aboará a cantidade de 251,27 euros mensuais polo cónxuxe ou por cada fillo diminuído físico ou psíquico, recoñecido pola Seguridade Social ou organismo oficial con competencias nesta materia, e que estea ao cargo do traballador.

2. Durante este convenio a empresa subvencionará cun 50% os gastos de libros escolares a todos os traballadores con familia numerosa, acreditada legalmente por medio dun libro de familia ou certificación oficial. Esta subvención será do 15% no caso de familias con dous fillos, e do 10% no caso de familiar cun fillo, debendo achegar para o cobramento correspondente copia da declaración da renda onde se indique a composición da unidade familiar. Este aboamento producirase no mes de outubro, e o traballador/a terá que presentar as facturas, ademais do recibo de libros pedido polo centro escolar a que asisten os fillos do beneficiario (a xestión administrativa da axuda por libros escolares establecida neste artigo será efectuada pola comisión do fondo social).

TÍTULO IV

Aspectos sindicais

Artigo 31º.-Asembleas.

No que a esta materia se refire, aplicarase o que establece o Estatuto dos traballadores sobre o dereito a reunión. A comunicación á empresa e demais requisitos efectuaranse polo menos con 48 horas de antelación.

A empresa, por petición do comité de empresa, autorizará asembleas para tratar asuntos importantes e urxentes.

Artigo 32º.-Acumulación de horas sindicais.

As horas establecidas para os membros do comité de empresa (33 horas por membro) poderán ser acumuladas anualmente para un ou varios membros do dito comité, sempre e cando se indique á distribución destas. Así mesmo, as seccións sindicais constituídas legalmente terán todos os dereitos e garantías reflectidas na LOLS. As seccións sindicais legalmente constituídas terán a mesma consideración en termos de crédito horario que o comité de empresa en canto á acumulación de horas (33 por membro).

Artigo 33º.-Dereitos sindicais.

O comité de empresa terá dereito a ter coñecemento e control de todos os contratos de traballo do persoal

afectado por este convenio, sempre e cando sexan solicitados por el.

1. O comité de empresa terá coñecemento con anterioridade de calquera sanción ou despedimento dun traballador do cadro de persoal.

2. No referente a dereitos sindicais aplicarase o Estatuto dos traballadores e LOLS, así como a lexislación concordante.

Artigo 34º.-Taboleiros de anuncios.

Cada central sindical representada dentro do comité de empresa terá dereito a un taboleiro de anuncios para o seu uso exclusivo, en cada área de descanso.

TÍTULO V

Conceptos económicos

Artigo 35º.-Retribucións e masa salarial bruta.

1. O incremento salarial para o ano 2005 será igual ao IPC real 2005 máis 0,6% sobre os conceptos de nómina: salario base, complemento de asistencia, complemento de puntualidade e prima de produción. Os salarios do persoal sinalados na táboa salarial anexa responden a un incremento salarial do 2,6%, como resultado de aplicar o IPC previsto para o ano 2005 do 2%+0,6%, incremento que se revisará ao peche do ano, unha vez que sexa oficial o dato do IPC real 2005.

A paga consolidada para todo o persoal afectado por este convenio establécese na cantidade de 473,46 euros e aboarase no mes de xuño.

2. Masa salarial bruta (MSB).

Para a negociación deste convenio, tivéronse en conta as seguintes masas salariais das categorías comprendidas na táboa salarial anexa ao convenio 2005.

-Salario base individual, por grupos de categorías e totais ano.

-Complementos de asistencia e puntualidade individuais, por grupos de categorías e totais ano.

-Complementos de antigüidade individuais e complemento de convenio 1994, por grupos de categorías e totais ano.

(Todas elas incluíndo as pagas extraordinarias).

-Total aboado por prima de produción ano 2004.

-Complementos de posto de traballo.

3. En xeral, a MSB definiuse da seguinte forma:

3.1. Retribucións salariais brutas.

3.1.1. Salarios bases.

3.1.2. Beneficios e complementos.

3.1.3. Incentivos e primas de produción.

3.1.4. Pagas extraordinarias.

3.1.5. Complementos de postos de traballo.

3.2. Outros conceptos económicos.

3.2.1. Comisións e axudas de custo.

3.2.2. Premios e prestacións especiais.

3.2.3. Bolsas.

3.2.4. Subvencións a comedores.

3.2.5. Vivendas.

3.2.6. Outros beneficios sociais non retribuídos.

3.3. Retribucións por horas extraordinarias.

3.4. Retribucións por antigüidades e complemento convenio 1994.

Estes conceptos estarán referidos a todos os traballadores da empresa, excepto aos que formen parte do staff da presidencia da compañía, e das direccións da empresa.

Para depurar a MSB definida, excluíranse:

-As cantidades do epígrafe 3.2.

-As cantidades de carácter asistencial e social (formación profesional, cultural, recreativa, comedores, axuda familiar, transporte, etc.). Estas cantidades non se excluírán no caso de ser percibidas a tanto alzado polos traballadores.

-As cantidades correspondentes ao persoal de staff de presidencia e direccións da empresa.

-As cantidades do epígrafe 3.4.

-As cantidades do epígrafe 3.3 serán estudadas, se é o caso, pola dirección da empresa e o comité de empresa.

4. As agrupacións de categorías que se consideraron nesta negociación foron as seguintes:

-Oficiais 1ª mantemento.

-Oficiais 1ª fabricación con profesionais 1ª fabricación.

-Oficiais 2ª mantemento.

-Oficiais 3ª mantemento.

-Oficiais 2ª fabricación con profesionais 2ª fabricación.

-Axudantes especialistas con especialistas.

-Peóns e axudantes de transformación.

-Oficiais 1ª transformación.

-Oficiais 2ª transformación con profesionais 2ª transformación.

-Oficiais 3ª transformación.

-Contramestres, encargados, capataces e mestres industriais.

Artigo 36º.-Complemento de antigüidade e complemento convenio 1994.

1. Complemento de antigüidade.

O complemento de antigüidade consistirá en seis trienios do 5% cada un, calculados sobre o salario mínimo interprofesional aprobado anualmente por real decreto do Ministerio de Traballo e Asuntos

Sociais, incluídas o número de pagas extras reflectidas neste convenio, que ascenden a 15 por ano.

2. Complemento de convenio 1994.

Todo o persoal fixo a 31 de decembro de 1993 pasará a ter un complemento de convenio 1994 equivalente á diferenza entre o 30% do seu salario base da táboa salarial vixente en 1993 e o complemento de antigüidade mencionado no número 1 deste artigo.

Este complemento de convenio terá carácter de absorbible en anos vindeiros na mesma contía que se incremente o complemento de antigüidade.

3. Agora ben, todo traballador que a 31 de decembro de 1993, xa tivese unha antigüidade do 30% a porcentaxe maior por aplicación do complemento de antigüidade vixente en 1993, consolidará para 1994 a porcentaxe aplicable en 1993 e incrementarase coa parte do porcentaxe que correspondese ao 31 de decembro de 1993 en función do tempo transcorrido desde o devengo do último quinquenio. Polo tanto, o seu complemento de convenio será o resultado de aplicar esta porcentaxe sobre a táboa salarial vixente en 1993 minorada polo complemento de antigüidade calculado de conformidade co artigo 36º.1.

Este complemento de convenio terá carácter de absorbible na mesma contía na que se incremente o complemento de antigüidade.

Artigo 37º.-Complementos de asistencia e complemento de puntualidade.

O importe destes dous complementos percibirase na contía fixa mensual que figura na táboa salarial anexa, actualizándose de acordo co establecido no artigo 35º. Estes dous complementos cobraranse por día efectivo de traballo.

Os atrasos que se produzan á hora de entrada ou faltas parciais ao traballo nun día determinado, implicarán a perda da parte proporcional do complemento de asistencia (sempre que o atraso sexa superior a unha hora) e de cento por cento do complemento de puntualidade dese día.

Nas faltas ao traballo durante todo o día, non se aboará o importe de ambos os complementos do dito día, exceptuándose as licenzas e permisos recollidos no artigo 12º deste convenio (salvo nas que se indique o contrario), así como as saídas a consulta médica por razóns de enfermidade do traballador.

Artigo 38º.-Complementos de toxicidade.

Este complemento está integrado no salario base que figura na táboa salarial aplicable, e constitúe un 10% deste.

A empresa comprométese a solucionar no prazo de seis meses aqueles problemas que puideran provocar que se superasen nun determinado posto de traballo os TLV permitidos legalmente (para o caso concreto da zona de desmoldeo en quente I, por parte da empresa practícarase no prazo de 3 meses a solución proposta no estudo técnico facilitado para

o efecto ao comité de saúde laboral e que foi elaborado pola empresa Basel Orensana de Acústica, S.L.).

Artigo 39º.-Complemento de nocturnidade.

Este complemento será do 30% sobre todos os conceptos salariais, e páganse na xornada comprendida entre as 22.00 e as 6.00 horas do día seguinte.

Cando por necesidades da empresa, o persoal teña que prolongar a súa xornada despois das 6.00 horas, para efectos de cobramento serán consideradas como horas nocturnas.

Artigo 40º.-Baixas por accidente.

Nas baixas por accidente garáteselle ao traballador afectado o 100% da súa retribución, incluíndo a prima de produción, se estivera suxeito a ela. Para o cálculo desta tomarase como

base o importe/hora que se obteña no mes correspondente, excluindo as horas de baixa por accidente para o seu cálculo.

Artigo 41º.-Baixas por enfermidade.

Nas baixas por enfermidade, sempre e cando o afectado necesite hospitalización, a retribución do traballador será do 100% da base de cotización do mes anterior, durante o período de baixa, sen que este período supere os 80 días.

No resto das baixas por enfermidade cobrarase a razón do seguinte:

-Os 3 primeiros días da baixa cobrarase segundo a lexislación vixente.

-Do 4º ao 20º día cobrarase o 70% da base tarifada do mes anterior.

-Do 21º en diante cobrarase o 90% da base tarifada do mes anterior.

Estudaranse aquelas baixas de enfermidade que, logo de informe médico e de acordo coas súas características, puideran ser merecedoras do cobramento do 100% da súa retribución.

Artigo 42º.-Gratificacións extraordinarias.

1. As gratificacións extraordinarias de xullo, Nadal e beneficios serán aboadas, para todo o persoal, na contía dunha mensualidade do salario base, complemento de asistencia, e complemento de puntualidade, así como o complemento de antigüidade e complemento de convenio 1994 correspondentes.

As datas de pagamento das gratificacións de xullo e decembro, faranse efectivas os días 15 de xullo e 15 de decembro respectivamente, sendo aboada a de beneficios o 25 de xaneiro do ano seguinte. En caso de que algún dos días fixados para o seu cobramento coincidise cun día inhábil, pagaríanse no primeiro día hábil seguinte.

2. Todo produtor que ao longo do ano de vixencia deste convenio non teña un absentismo superior a seis días laborables, percibirá unha gratificación de seis días de salario base, complemento de asistencia, complemento de puntualidade, complemento de anti

güidade e complemento convenio 1994, máis 81,02 euros. Para o cómputo do absentismo antedito, non se terán en conta os permisos e licenzas recollidos no artigo 12º deste convenio, así como as baixas por accidente ou hospitalización, computándose polo tanto toda falta total ou parcial ao traballo aínda que sexa xustificada, tales como atrasos, baixas por enfermidade sen hospitalización, etc.

3. No mes de agosto acórdase establecer un complemento equivalente ao 100% da prima de produción media dos meses de abril, maio e xuño inclusive, que será efectivo coa mensualidade de agosto.

A repartición da dita cantidade efectuarase de forma lineal entre todos os traballadores que perciban actualmente prima de produción. Computaranse, ademais das horas reais de presenza, as horas de ausencia dos permisos e licenzas recollidos no artigo 12º deste convenio e as baixas de accidente.

O persoal non suxeito a percepción da prima de produción, con categoría igual ou inferior a xefe de sección cobrará a prima media resultante do cobrado polo resto do persoal afectado.

Así mesmo, os traballadores/as contratados explícitamente para traballar no mes de agosto ou que o seu contrato de traballo se alongue durante este mes, e para o caso de que non estiveran traballando durante os meses de abril, maio e xuño, percibirán igualmente a prima media resultante do cobrado polo resto do persoal afectado.

Os traballadores que trasladen o seu período vacacional e teñan que desfrutar as súas vacacións durante un período distinto do pactado no convenio colectivo, cobrarán a mesma prima de

producción que a que cobren pola súa categoría os traballadores/as do mes en curso. Así mesmo, aplicaráselles no mes de agosto número tres deste artigo co fin de percibir a gratificación correspondente a este mes.

4. Acórdase establecer dúas gratificacións extraordinarias por non absentismo nos meses de xullo e decembro, consistentes cada unha no 55% da prima de produción media de cada traballador, calculándose a de xullo coa media de abril, maio e xuño, e a de decembro coa media dos meses de setembro, outubro e novembro.

Para o cómputo do dito absentismo non se terán en conta as licenzas e permisos recollidos no artigo 12º deste convenio, ademais das baixas por accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica, computándose por tanto toda falta total ou parcial, aínda xustificada, tales como: atrasos, baixas por enfermidade, etc.

Estas gratificacións extraordinarias aplicaranse a aqueles traballadores con categoría inferior a xefe de departamento.

Artigo 43º.-Prima de produción.

Durante a vixencia deste convenio colectivo, os valores da prima de produción serán os seguintes:

Moldeado:

As fórmulas de cálculo son:

Numerador=((pezas*euros/peza)+P. min.).

Denominador=(persoal norm.*coeficiente)*8 h*días traballados/mes).

Euros/hora=numerador: denominador.

Prima=coeficiente*euros hora*persoal real (horas).

Persoal normal por quenda:

| Quente I | Quente II | Noite | Mesturas |
|-----------------|------------------|--------------|-----------------|
| ½ encargado | ½ encargado | | |
| | | | |
| 1 encargado | 1 encargado | 1 encargado | 1 encargado |
| | | | |
| 9 operarios | 11 operarios | 3 operarios | 2 operarios |
| | | | |

HR I: 4 operarios.

HR II: 3 operarios.

| | |
|---|------------------------------------|
| Moldeado | Prod. e horas de referencia |
| Quente, frío, acolchados, In-Situ, espuma cortada | Pezas e horas de quente e HR |
| | |
| Semirríxido | Mesma que quente |
| | |
| Transformación | Pezas e horas de quente e HR |
| | |
| Calidade e embalaxe | Pezas e horas de quente e HR |
| | |
| Mantemento | Pezas e horas de quente e HR |
| | |
| Almacén | Pezas e horas de quente e HR |
| | |
| Encargado almacén | Media A/hora de quente e HR |
| | |
| Encargado transformación | Media A/hora de quente e HR |
| | |
| Encargado preproducción | Media A/hora de quente e HR |
| | |

| | Prezo peza (€) | Prima mínima |
|-------------|-----------------------|---------------------|
| Quente e HR | 0,0362 | 151,76 € |

| | | |
|---------------------|--------|----------|
| | | |
| Transformación | 0,0338 | 282,78 € |
| | | |
| Calidade e embalaxe | 0,0338 | 282,78 € |
| | | |
| Almacén | 0,0338 | 282,78 € |
| | | |
| Mantemento | 0,0338 | 282,78 € |
| | | |

O incremento na prima de produción durante o ano 2005 será igual ao IPC real de final do dito ano máis 0,6%.

A prima de produción incrementarase en 3 euros lineais por traballador e mes.

As partes asinantes deste convenio, e en relación co acordado para o artigo 16º, comprométense a estudar e negociar un novo sistema de prima de produción.

Artigo 44º.-Horas extraordinarias.

A empresa e o comité acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias conforme os seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais.

Suspensión.

2. Horas extraordinarias motivadas por forza maior.

Enténdense como tales as 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 estruturais.

Co fin de clarificar este concepto, entenderanse como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas, substitución de horas sindicais e outras circunstancias de carácter estrutural como avarías ou mantemento urxente, todo iso sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

A empresa co fin de minimizar a incidencia do absentismo na realización de horas extras, designará o persoal necesario para cubrir a porcentaxe de absentismos medio no ano 2004 (para o ano 2005).

A dirección da empresa entregará ao comité de empresa resumo mensual de todas as horas extraordinarias, indicando o nome do traballador, sección onde se realizaron, causas e número

delas. Así mesmo, en función desta información e cos criterios sinalados anteriormente, a empresa e o comité determinarán o carácter e a natureza das horas.

Por razóns de tipo operativo acórdase que a comunicación a cada traballador das horas extraordinarias realizadas por el mesmo sexa mensual.

As horas extraordinarias realizadas por causa de forza maior e as estruturais, non terán a recarga nas cotizacións á Seguridade Social a que se refire o Real decreto 2001/1983, do 28 de xullo, e reais decretos 1858/1981, do 20 de agosto, e do 1/1985, do 5 de xaneiro. Para iso notificaranllo mensualmente á autoridade laboral, conxuntamente a empresa e o comité.

O valor da hora extraordinaria será o indicado en cada categoría na táboa salarial anexa en relación co artigo 35°.1.

Cláusula de revisión salarial:

Para o ano 2005 aplicaráselles aos conceptos económicos salario base, complemento de asistencia, complemento de puntualidade e prima de produción, o incremento pactado do IPC real do ano 2005 máis 0,6% e, en consecuencia, a revisión do IPC correspondente.

No momento da sinatura deste convenio actualizaranse estes conceptos económicos nun 2,6%, como

resultado de aplicar o IPC previsto para o ano 2005 do 2%+0,6%.

Unha vez se coñeza o dato real do IPC 2005 actualizaranse estes conceptos económicos.

TÍTULO VI

Conceptos legais

Artigo 45°. -Lexislación aplicable.

No que non estea expresamente disposto neste convenio colectivo, observarase o disposto polo Estatuto dos traballadores e demais disposicións concordantes.

Artigo 46°. -Comisión negociadora.

Está constituída por Horacio Reyes Crespo, Eleuterio Gutiérrez González, Manuel Canitrot Fidalgo e Rosana Vila Campo en nome e representación da empresa Copo Ibérica, S.A. e polo comité de empresa, representante legal dos traballadores.

ANEXO I

Saúde laboral

Normas de seguridade e hixiene

O comité de empresa de Copo Ibérica, S.A. e a dirección desta subscriben na súa totalidade estas normas. As ditas normas están redactadas en función dos acordos tomados segundo os produtos utilizados nos procesos de fabricación, algúns dos cales poden ser considerados como nocivos para a saúde.

Ao mesmo tempo, estas normas serven como base para unha maior concienciación, tanto por parte da empresa como dos traballadores, comprometéndose ambas as dúas partes no seu total cumprimento.

I. Organización do comité de saúde laboral.

Artigo 1°. -Composición do comité de saúde laboral (CSL).

O comité de saúde laboral estará composto por tres membros propostos polo comité de empresa, que formarán a representación da parte social, tres membros designados pola dirección da empresa, que formarán a representación empresarial e dous membros en calidade de asesores técnicos, que serán os responsables de mantemento e o responsable do servizo médico da empresa.

Os tres membros propostos polo comité de empresa de acordo coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais, serán designados delegados de prevención e, tal como marca esa mesma lei, terán a obriga de acudir a un curso de delegado de prevención. A empresa facilitará os medios necesarios para que o delegado de prevención poida acudir a ese curso.

Artigo 2º.-Horas de reunión de CSL.

As reunións do comité de saúde laboral celébranse dentro da xornada laboral, debendo realizarse unha reunión ao mes.

Artigo 3º.-Dereitos e deberes do CSL.

O CSL terá todas as atribucións que a normativa legal prevé. Ademais, poderá exercer un labor de vixilancia naqueles postos de traballo que entrañen risco para os traballadores.

Terá a obriga de informar periodicamente os traballadores das súas actividades, tomando como carácter prioritario, para mellorar as condicións de traballo, evitar a xeración, emisión e a transmisión dos riscos. En caso de non ser viable, a utilización de medios de protección ata que se poida anular a causa de tales riscos. A utilización dos medios de protección persoal será excepcional, sempre que isto sexa posible.

No caso de risco grave para a saúde, tomaranse urxentemente e conxuntamente coa dirección da empresa, as decisións sobre as medidas que hai que adoptar, acordando o plan de actuación e a data de execución, que quedarán reflectidas nunha acta.

Artigo 4º.-Principios xerais.

O CSL terá coñecemento dos investimentos que a empresa vaia efectuar nas instalacións para mellorar os postos de traballo, podendo efectuar a súa valoración e propor outras melloras ou modificacións para a súa posible inclusión no plan de investimentos da empresa, tendo que pasar o CSL no mes de setembro de cada ano tales propostas.

Artigo 5º.-Participación do CSL no plan de investimentos.

O CSL terá coñecemento dos investimentos que a empresa vaia efectuar nas instalacións para mellorar os postos de traballo, podendo efectuar a súa valoración e propor outras melloras ou modificacións para a súa posible inclusión no plan de investimentos da empresa, tendo que pasar o CSL no mes de setembro de cada ano tales propostas.

II. Concreción da saúde laboral na empresa.

Artigo 6º.-Información sobre produtos utilizados e viabilidade de instalacións de saneamento.

A empresa informará o CSL sobre os produtos utilizados nas súas fabricación e dos riscos que poida ocasionar a súa manipulación.

A dirección da empresa negociará co CSL sobre a viabilidade de instalar equipamentos de saneamento e prevención que serán propostos polos representantes do CSL.

Artigo 7º.-Entrega de información.

A empresa facilitará ao CSL copia dos informes ou estudos que se realicen sobre o ambiente do centro de traballo.

Os resultados das revisións médicas que envía a mutua, serán recibidos polo médico da empresa, que exporá unha lista cos nomes de quen se recibira algún informe médico, e así poder, quen o desexe, acudir ao servizo médico da empresa en busca de información sobre o seu estado físico de acordo con

tales resultados clínicos. Estes resultados clínicos serán confidenciais, podendo ademais o interesado solicitar estes resultados para entregar ao médico de cabeceira, se o considerase necesario.

De existir algunha persoa con resultados clínicos ou problemas especiais fóra do normal, será citada persoalmente para informala da súa situación.

Artigo 8º.-Medidas especiais de vixilancia.

O CSL poderá exixir medidas especiais de vixilancia naqueles postos de traballo onde se demostre que existen riscos para a saúde.

Artigo 9º.-Actualización da lexislación laboral en saúde laboral.

Ata que non se actualice a lexislación na materia, considéranse como valores máximos admisibles de substancias químicas ou axentes físicos no medio laboral, o limiar de valores límites na súa versión máis actualizada.

Artigo 10º.-Rexistros periódicos e medicións ambientais.

Naqueles postos de traballo onde existan riscos ambientais levarase un rexistro anual dos datos relativos a este.

Artigo 11º.-Accidentes laborais.

En todo accidente laboral, a empresa redactará un informe que será presentado ao comité de empresa.

Artigo 12º.-Roupa de protección.

A empresa negociará cos representantes do CSL sobre as roupas de protección que o CSL, asesorado polo médico da empresa, considere necesario implantar.

Artigo 13º.-Vixilancia da saúde.

Todos os traballadores da empresa terán dereito a unha revisión médica anual nun centro especializado designado para tal efecto.

Aqueles traballadores que, polo desempeño do seu traballo estiveran expostos a un maior risco, poderán ter dereito a máis revisións médicas de carácter específico.

A amplitude das diferentes revisións médicas serán acordadas dentro do CSL, co asesoramento do médico da empresa.

Artigo 14º.-Cambios de posto de traballo.

Sempre que sexa posible, e de acordo co CSL, poderanse trasladar do posto de traballo aquelas persoas con problemas de saúde que puidesen ser agravados no seu posto habitual de traballo, coa variación das súas percepcións económicas que orixine o novo posto.

De non ser posible este cambio, a empresa informará o CSL dos motivos que impiden efectualo, tomando entre ambas as dúas partes unha decisión, unha vez estudados os motivos aducidos.

Artigo 15º.-Protección á maternidade.

As traballadoras embarazadas, cando existan condicións ambientais nocivas para a súa saúde ou a do feto, poderán solicitar cambio do posto de traballo.

De non ser posible este cambio, a empresa informará o CSL dos motivos que impiden efectualo, tomando entre ambas as dúas partes unha decisión, unha vez estudados os motivos aducidos.

Artigo 16º.-Prevención de riscos.

Todo accidente de traballo, enfermidade profesional ou outro tipo de dano para a saúde do traballador, derivado do traballo, fará que se tomen as medidas necesarias para evitar a repetición deste dano.

III. Control e prevención na empresa.

Artigo 17º.-Medicións por riba dos TLV.

En todo posto de traballo en que as mostraxes de medicións dean niveis superiores aos TLV, tomaranse as medidas necesarias para amañar no menor tempo posible as causas de tales niveis elevados. Mentres tanto, adoptaranse medidas de protección persoal encamiñadas a eliminar o risco para a saúde das persoas. Será obrigatorio facer rotacións frecuentes entre o persoal, de acordo co que en reunión extraordinaria o CSL faga para cada caso. Este posto de traballo terá a consideración de penoso.

En caso de risco grave para a saúde, tomaranse urxente e conxuntamente coa dirección da empresa, as decisións sobre as medidas que hai que adoptar, acordando o plan de actuacións e a data de execucións. Estas medidas quedarán reflectidas nunha acta extraordinaria.

Artigo 18º.-Tecnoloxía e organización do traballo.

O CSL estará informado dos produtos perigosos utilizados na fabricación, e poderá solicitar á empresa a súa substitución por outros similares máis inocuos, se é posible tecnicamente. As novas tecnoloxías terán en conta a posibilidade de utilizar un produto menos perigoso nas mesmas garantías de fabricación.

Artigo 19º.-Mapa de riscos na empresa.

Dentro do CSL confeccionarase un mapa de riscos do centro de traballo, dividido por áreas e seccións.

O mapa final tomarase como base para a realización dun plan de prevención, tomándose como referencia as áreas e seccións establecidas nese mapa de riscos.

O plan de prevención observará o disposto na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 20º.-Incendios.

No caso de incendios que xeren fumes, e cantidades estimadas perigosas para a saúde, permitirase a saída do recinto daquelas persoas que segundo as normas de organización contra incendios, non estean asignadas en ningunha brigada antiincendio, nin teñan un cometido asignado a estes casos.

No caso de incendio nas cadeas de fabricación, quedará o persoal imprescindible para poder desmoldear e evacuar as escumas en ambas as liñas de produción. Para este fin instalaranse medios específicos de protección na súa proximidade dentro dun armario selado e destinado unicamente para tal efecto. Este armario conterá, entre outros medios antiincendio e de protección persoal, máscaras panorámicas buco-nasais.

Para este artigo en concreto, a empresa fará unha proposta de normas contraincendios, coa designación das persoas que integrarán as brigadas contraincendios. A empresa desenvolverá tamén a través do CSL as pautas de actuación en cada caso.

Tales normas formarán un anexo a estas normas de seguridade e hixiene.

Artigo 21º.-Prohibición de fumar ou prender lume.

Existe na empresa a prohibición de fumar ou prender lume en todos os lugares non autorizados, baixo a sanción oportuna, segundo a gravidade do caso, ao infractor deste artigo. A empresa poderá conceder permisos expresos para a realización de traballos tales como soldaduras, etc.

Artigo 22º.-Normas de seguridade e hixiene para persoal de empresas auxiliares.

Todas as empresas contratadas para realizar traballos no recinto de Copo Ibérica, S.A., deberán subscribir todas as normas de seguridade e hixiene, así como as referentes á seguridade contraincendios existentes na empresa. A empresa facilitaralles copia de ambas as normas mediante documento. Así mesmo, para traballos específicos, poderanse estipular outras medidas que se lles comunicarán a estas empresas.

Disposición adicional

Desde a entrada en vigor da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, a empresa Copo Ibérica, S.A. e o comité de saúde laboral (anteriormente comité de seguridade e hixiene) subscriben esa lei na súa totalidade e as normas aquí recollidas veñen supor un afianzamento no cumprimento da dita lei, xa que superan, para melloralas, certas especificacións.

Nas reunións mantidas no seo do comité de saúde laboral, estarase sempre ao tanto das últimas leis en materia de saúde laboral e sempre se aplicará a condición máis beneficiosa para a seguridade do traballador.

ANEXO II

Fondo social

Capítulo I

Normas básicas de funcionamento

Artigo 1º

Por acordo entre o comité de empresa e a empresa Copo Ibérica, S.A. constitúese o fondo social, co fin

de atender as axudas de carácter social que sexan solicitadas polo persoal afectado por este convenio.

Artigo 2º

O obxecto do fondo social é o de atender a todas as obras sociais, profesionais, benéficas e de infortunio a favor de todos os traballadores da empresa Copo Ibérica, S.A.

Artigo 3º

Os fondos económicos do fondo social estarán integrados segundo a cantidade establecida no convenio colectivo no seu artigo 24º. A empresa porá á disposición do fondo social os fondos correspondentes segundo o acordado en convenio e na súa sinatura.

Artigo 4º

O fondo social será administrado por unha comisión formada por tres membros do comité de empresa asinantes deste convenio e tres representantes designados pola empresa.

Artigo 5º

O domicilio social desta comisión será o de Copo Ibérica, S.A.

Artigo 6º

A duración da dita comisión será de 4 anos.

Artigo 7º

Estas normas entrarán en vigor unha vez aprobadas pola comisión do fondo social e o comité de empresa.

Artigo 8º

Estas normas poderán ser modificadas ou substituídas por acordo da comisión do fondo social e de formación, co visto e prace da dirección da empresa e do comité de empresa.

Capítulo II

Obrigas e dereitos do persoal

Artigo 9º.-Obrigas dos traballadores.

- a) Cumprir as normas e observar as formalidades nelas previstas.
- b) Cumprir os acordos e as resolucións da comisión do fondo social.
- c) Prestar a súa colaboración persoal para o mellor cumprimento do fondo.
- d) Non defraudar ou abusar do fondo social e de formación.
- e) Non destinar os fondos outorgados a outro fin distinto do solicitado.

Artigo 10º.-Dereitos dos traballadores.

a) Percibir do fondo social os beneficios e auxilios que lles correspondan de conformidade co establecido nestas normas.

b) Intervir na administración e modificación das normas do fondo social a través dos seus representantes.

Artigo 11º

A comisión de fondo social poderá impor aos traballadores, nos casos de incumprimento das súas obrigas, as sancións seguintes:

- a) Privación de recibir os beneficios do fondo social.
- b) As sancións que considere oportuno aplicar a comisión, deberán comunicárselle por escrito, con expresión dos motivos que a ocasionan. Dentro dos 10 días seguintes a esta comunicación, o interesado pode elevar un prego de descargos á comisión que, unha vez examinado, resolverá definitivamente segundo proceda.

Capítulo III

Organización e funcionamento

Artigo 12º

Son órganos de goberno do fondo social:

- a) Comité de empresa.
- b) Comisión do fondo social.

Artigo 13º

O comité reunirse regulamentariamente unha vez ao ano para decidir sobre as seguintes cuestións:

1. Aprobar o balance e a memoria anuais.
2. Aprobar os orzamentos anuais.
3. En xeral, calquera modificación dos estatutos.
 - a) A convocatoria levaraa a cabo a comisión do fondo social, o texto da convocatoria e a orde do día será entregado ao secretario do comité de empresa e publicado nos taboleiros de anuncios da empresa.

b) O comité entregará á dirección da empresa unha copia da convocatoria da dita reunión.

c) Terán dereito de asistencia todos os membros do comité de empresa e da comisión con voz e voto.

Artigo 14º

De entre os membros do fondo social elixirase un presidente e un secretario.

Artigo 15º

A comisión do fondo social reunirse unha vez ao mes como mínimo.

Artigo 16º

Existirá un fondo de reserva de polo menos un 15% do total.

Artigo 17º

Os acordos que tome a comisión do fondo social, para a súa validez, deberán ser aprobados por maioría de votos entre os presentes. No caso de empate decidirá o voto do presidente.

Artigo 18º.-Facultades do presidente.

a) O presidente da comisión do fondo presidirá as reunións que se celebren. Dirixiráas, convocaráas e vixiará a execución dos acordos que nelas se tomen.

b) En caso de ausencia será substituído por un vogal que designen os demais membros.

Artigo 19º.-Facultades do secretario.

a) O secretario da comisión do fondo social estenderá e levantará actas de todas as reunións, que serán asinadas por el mesmo e levarán o visto e prace do presidente.

b) En caso de ausencia será substituído polo vogal que designe a comisión.

c) Os vogais da comisión do fondo social colaborarán nas funcións asignadas á dita comisión emitindo o seu voto en todos os asuntos que se formulen e achegando as suxestións que estimen convenientes.

Artigo 20º.-Facultades da comisión do fondo social e de formación.

a) Representar o fondo social en todos os ámbitos e exercer todas as accións e dereitos que lle competan, así como delegar esta representación para casos concretos na persoa que estime conveniente.

b) Aprobar as normas de aplicación dos servizos e prestacións do fondo social.

c) Aprobar con carácter previo os orzamentos anuais, balance, memoria; en xeral, calquera acordo que deba ser sometido ao comité de empresa.

d) Acordar, con carácter excepcional, a realización de gastos que non teñan consignación nos orzamentos anuais, dando conta na primeira reunión do comité de empresa.

e) Acordar a realización de prestacións extraordinarias.

f) Aprobar a apertura de contas en entidades bancarias e designar as persoas que poidan utilizalas. Para estes efectos será necesario a sinatura conxunta do presidente, o secretario e un vogal.

g) A organización e administración do fondo social.

h) Resolución de todas as pretensións de todos os traballadores en relación cos presentes estatutos.

i) Resolver as reclamacións que poidan formularse en relación coas prestacións da comisión do fondo.

j) Velar polo cumprimento dos seus estatutos.

Capítulo IV

Prestacións

Artigo 21º.-Prestacións do fondo social.

1. Préstamos con devolución para pactar segundo o caso.

2. Sen devolución.

a) As solicitudes para estas prestacións deberán ir debidamente acompañadas coa documentación na que se basea a petición, e as causas que motivaron a solicitude.

b) As solicitudes serán presentadas á comisión do fondo social para o seu estudo, a cal responderá ao solicitante da súa decisión.

c) Non será posible a concesión dunha nova prestación, no referente aos préstamos, mentres exista saldo pendente de amortizar dun préstamo anterior.

d) Se poderá solicitar axudas para outros fins non relacionados coa prestación de axudas económicas ou similares.

Capítulo V

Anexos, modos de funcionamento aprobados polo seo do comité de fondo social e posteriormente polo comité de empresa

Artigo 22º

a) Queda eliminado en toda esta normativa de funcionamento e de formación, xa que esta comisión entende que existen agora moitos cursos financiados polo Forcem e pola propia empresa, o que fai que a formación en continuo teña outras vías de financiamento.

b) Nesta mesma liña e en concordancia coa política de bolsas existente actualmente, non se aboará ningunha cantidade para estudos.

c) Así mesmo, todos os gastos que sexan aboados pola Seguridade Social quedan excluídos deste fondo.

d) Pódense solicitar axudas para rehabilitacións baixo prescrición facultativa que non estean subvencionadas pola Seguridade Social. É de obrigatorio cumprimento que sexa entregado un informe médico no que se indique a súa continuidade.

Artigo 23º

As facturas presentadas a este comité de fondo social teñen unha validez de tres meses a partir da data da súa emisión, descontando delas os períodos vacacionais. Unha vez entregadas a un membro da comisión do fondo social, e estando nos 3 meses regulamentarios, non teñen caducidade aínda que se supere este tempo no intervalo comprendido entre a súa entrega e a data da reunión mensual do fondo social.

Artigo 24º

Para unha mellor e equitativa repartición das subvencións outorgadas por este fondo social terase en conta a cifra en euros para calcular o tanto por cento aplicable. Dividirase en tramos de 601,01 euros e a toda a cantidade comprendida nese tramo calcularáselle o % indicado a continuación:

De 1 a 601,01 euros subvenciónase: 50%.

De 601,01 a 1.202,02 euros subvenciónase: 40%.

De 1.202,02 a 1.803,03 euros subvenciónase: 30%.

De 1.803,03 a 2.404,04 euros subvenciónase: 20%.

De 2.404,04 a 3.005,05 euros subvenciónase: 10%.

De 3.005,05 euros en adiante subvenciónase: 10%.

A comisión de fondo social, na procura dunha repartición equitativa, excepcionalmente se a cantidade de facturas supera a cantidade de diñeiro

no fondo, poderá repartir tal cantidade rebaixando as porcentaxes que aplicar en cada caso.

Artigo 25º.-Antigüidade dos traballadores con peticións.

Para fomentar a repartición das contías do fondo social entre todos os traballadores con dereito ás súas prestacións establécese o seguinte:

A vida natural dunha factura, unha vez subvencionada, é de catro anos. É dicir, todas as facturas que se presenten nun período de catro anos acumularán a súa cantidade para facer o cálculo porcentual reflectido no artigo 24º.

Unha vez transcorridos estes catro anos de vida dunha factura, automaticamente será descontada esta cantidade de cara a calcular a porcentaxe que se deberá aplicar na vindeira petición por traballador.

Artigo 26º.-Aboamento de axudas.

Os traballadores de Copo Ibérica, S.A. teñen automaticamente, salvo sancións impostas polo propio comité de fondo social, dereito a percibir as axudas estipuladas de acordo co artigo 10º deste anexo.

Sen menoscabo dos dereitos que lles correspondan aos traballadores contratados segundo o artigo 14º do convenio colectivo de Copo Ibérica, S.A. terán que ter unha antigüidade mínima de tres meses para solicitar axudas a este fondo social.

Artigo 27º.-Aboamento a persoal ausente.

O persoal eventual que, cumprindo o requisito do artigo 26º, unha vez cumpridos todos os requisitos para percibir unha axuda, non se atope traballando na empresa, terá dereito a percibir a contía que se lle atribuíu. Os modos de aviso poderán ser:

- a) Por medio dun familiar ou amigo que o avisará para que veña recollelo.
- b) Se non existe a posibilidade de utilizar o modo a) para comunicarlle a existencia desta axuda aprobada, o secretario do comité de fondo social solicitará ao departamento de persoal que faga esta xestión en nome do comité de fondo social ou lle sexa facilitado o seu número de teléfono ou o seu enderezo para pórse en contacto con el. Os datos que se entreguen para facer esta xestión serán coñecidos exclusivamente polo secretario do fondo social e, unha vez cumprido o seu propósito, serán destruídos, sen que quede ningunha constancia.