

**Convenio colectivo da empresa Electroquímica del Noroeste, S.A.U. (Elnosa)
(Ano 2005)¹**

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Interveñen.

Dunha parte, en representación do persoal, os membros do comité de empresa, cuxa idoneidade se xustifica no anexo I.

Doutra parte, e en representación da empresa, Antonio Mesquita dos Santos Sousa e Juan Rosales Carballa.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regula as relacións laborais entre a empresa Electroquímica del Noroeste, S.A.U. (Elnosa) e os seus traballadores.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta a todos os traballadores fixos pertencentes ao cadro de persoal da empresa.

O persoal con contratos de traballo especiais e individuais nas condicións económicas, seguirá sometido ás normas por que actualmente se rexe e neste aspecto, exclusivamente, non queda afectado por este convenio, salvo naqueles parágrafos en que se especifique a súa inclusión.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2005, salvo nos puntos en que se fixe outra data, e terá unha duración dun ano, é dicir, até o 31 de decembro de 2005, calquera que sexa a data do seu rexistro pola autoridade laboral competente.

Artigo 5º.-Denuncia ou aviso previo.

De non existir denuncia ou aviso previo por algunha das partes cun mes de anticipación á data de terminación deste convenio, este considérase tacitamente prorrogado por períodos anuais.

Artigo 6º.-Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións de traballo que fosen superiores ás establecidas no presente convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Artigo 7º.-Absorción e compensación.

O conxunto de condicións pactadas neste convenio absorberá e compensará en cómputo anual calquera mellora parcial que no futuro puiden establecerse

quer por disposición legal ou pactada quer por calquera orixe que for.

Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

Este convenio constitúe unha unidade indivisible polo que non se poderá pretender a aplicación dunha ou varias das súas normas, desbotando o resto, senón que sempre deberá ser aplicado e observado na súa integridade e considerado globalmente.

Artigo 9º.-Comisión paritaria.

Existirá unha comisión paritaria que estará composta por catro membros designados pola dirección da empresa e catro designados polo comité de empresa. Esta comisión paritaria será o órgano para interpretar, vixiar, conciliar e arbitrar o disposto neste convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 133, do 12 de xullo de 2005.

Os membros da comisión posúen os mesmos dereitos e obrigas e, en particular, a facultade de opinar en calquera asunto que sexa sometido a este órgano. Cada un deles terá dereito a un voto e os acordos serán por maioría entre os asistentes de cada unha das representacións.

As resolucións tomadas pola comisión paritaria obrigan ambas as partes.

En caso de empate seguiranse os trámites legais correspondentes.

A comisión paritaria reunirse cando existan asuntos que reclamen atención ou cando o solicite calquera das partes, sendo este trámite de carácter previo, antes de acudir á autoridade ou xurisdición competente.

A comisión paritaria elaborará a súa propia normativa.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 10º.-Organización do traballo.

A organización práctica do traballo será competencia da dirección con suxeición á lexislación laboral vixente e, por tanto, élle potestativo adoptar cantos sistemas de renovación, automatización, mecanización e modernización xulgue preciso, así como a reestruturación dos departamentos e seccións e, en xeral, cuanto poida conducir ao progreso técnico da empresa, sempre que non se opoña ao establecido nas disposicións vixentes na materia.

En todo isto, a empresa poderá solicitar o asesoramento do comité de empresa.

Artigo 11º.-Valoración de postos de traballo.

Aos traballadores de fabricación, único departamento en que varios traballadores desenvolven idéntico posto de traballo, correspóndenlles os seguintes chanzos, despois do cuarto ano como fixo de cadro de persoal:

-Operadores de fábrica (salmoira): chanzo E.

-Operadores de fábrica (resto de seccións): chanzo F.

-Encargados de fabricación: chanzo L.

Independentemente do anterior, todo traballador que pase a formar parte do departamento de fabricación como fixo de cadro de persoal realizará un percorrido de aprendizaxe. Comezando catro chanzos por embaixo do que corresponda á sección en que vaia desempeñar o seu traballo, subindo un chanzo por cada ano de traballo.

Para o cómputo dos catro anos non se considerarán os períodos previos con contratos en prácticas nin tampouco estadías noutros postos de traballo da empresa distintos das seccións a quendas do departamento de fabricación. Por tanto, si se computarán os períodos de tempo con contratos distintos do de prácticas que se realicen en calquera das seccións a quendas do departamento de fabricación.

Para os traballadores que se incorporen ao cadro de persoal fixo nos restantes postos de traballo definirase o seu chanzo caso por caso dentro dos existentes na actual clasificación.

En todo caso respectaranse os chanzos que tiñan atribuídos os traballadores do cadro de persoal fixo na data do 1-1-2004.

Como referencia xeral para os chanzos baseámonos nos definidos no estudo do 22-2-1989 de valoración dos postos de traballo.

Capítulo III

Condições de traballo

Artigo 12º.-Xornada de traballo.

1. A xornada de traballo para todo o persoal incluído no ámbito deste convenio será de 1.752 horas.

2. As horas de traballo efectivo computaranse de forma que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, cada traballador debe encontrarse no seu posto de traballo. O tempo de bocadillo, desprazamento a bancos, etc., non será considerado como tempo efectivo de traballo.

3. Para o persoal que traballe a tres quendas, incluídos os domingos e festivos, así como para o persoal que traballe a dúas quendas, as quendas seguirán como até o momento, sen prexuízo de que entre a dirección e o comité de empresa se poidan pactar modalidades diferentes.

Este persoal deberá traballar os días que lle corresponda polo calendario de quendas, con independencia do número de horas fixado con carácter xeral para todo o persoal. O exceso de horas que poida realizar este persoal sobre a xornada xeral, precedendo acordo entre a empresa e o traballador, aboaráselle en días de descanso, horas extraordinarias ou por outro sistema.

4. Non obstante o anterior, respectarase a xornada menor en calquera modalidade delas que se realice á entrada en vigor deste convenio.

5. A empresa e o comité consideran de grande importancia a formación continuada dos traballadores, polo que se comprometen a que ambas as partes realicen as achegas de recursos que sexan necesarias: a empresa achegará os recursos económicos e os traballadores o tempo necesario. O anterior será de aplicación para aquelas actividades formativas previamente acordadas co comité de empresa.

Artigo 13º.-Modalidades de horario.

Para efectos do cómputo do número total de horas de traballo efectivo anual, os representantes do persoal e a dirección establecerán os horarios en que se recolla a distribución do número total de horas anuais. Para isto terase en conta o seguinte:

a) En ningún caso se poderá realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo, salvo acordo entre a empresa e o comité, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas.

b) Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo 12 horas.

c) Semanalmente existirá un descanso de día e medio ininterrompido.

d) Nos traballos por quendas poderanse computar por períodos de até catro semanas os descansos de 12 horas entre xornada e de día e medio semanal a que se refiren as alíneas b) e c) anteriores.

e) Nos postos de traballo a tres quendas, nos cales se traballen as 24 horas do día, incluídos os domingos e festivos, terase en conta a rotación e que ningún traballador estará de noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria.

Para o ano 2005 os horarios de traballo do persoal que non está a quendas nas distintas áreas da empresa son os seguintes:

A. Horario xeral.

Afecta o persoal de oficinas e mantemento.

1. Xornada partida.

Horario de mañá: de 8.00 a 14.00 horas.

Horario de tarde: de 15.00 a 18.00 horas.

2. Xornada continua e todos os venres.

Horario de mañá: de 8.00 a 14.50 horas.

Os períodos de xornada intensiva son os seguintes:

-Do 1 ao 13 de xaneiro.

-A semana do Entroido.

-Do 14 de marzo ao 31 de marzo.

-Do 30 de maio ao 29 de setembro.

-Do 1 ao 31 de decembro.

B. Horario da sección de envases.

Existen dous grupos de traballo, que se van alternando cada semana. Unha semana traballan a xornada partida e a seguinte a xornada continua. A xornada partida inclúe os sábados non festivos.

1. Xornada partida.

Horario de mañá: de 8.00 a 13.00 horas.

Horario de tarde: de 15.30 a 19.00 horas.

Sábados: de 8.00 a 12.00 horas.

2. Xornada continua.

Horario de mañá: de 8.00 a 14.00 horas.

C. Horario da sección de laboratorio.

Existen dous grupos de traballo, que se van alternando cada semana. Unha semana traballan a xornada partida e a seguinte a xornada continua. A xornada partida inclúe os sábados non festivos.

1. Xornada partida.

Horario de mañá: de 8.00 a 14.00 horas.

Horario de tarde: de 15.00 a 18.00 horas.

Sábados: de 7.00 a 11.00 horas.

2. Xornada continua.

Horario de mañá: de 7.00 a 12.30 horas.

A xornada de traballo para o persoal incluído no horario xeral e no da sección de envases queda establecido en 1.744 horas, polo que os horarios están axustados a esa xornada.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

Ante a situación de paro existente e co obxecto de fomentar unha política social solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase a supresión das horas extraordinarias habituais.

As horas extraordinarias considéranse divididas en tres grupos:

Habituais, necesarias ou (estruturais) e de forza maior.

a) Horas extraordinarias habituais.

Son as realizadas cando se excede a xornada legal que non respondan aos supostos das horas extra de forza maior ou necesarias.

b) Horas extraordinarias necesarias ou (estruturais).

Son as que se realizan por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou por motivos de carácter estrutural derivados da natureza do traballo de que se trate. Todo isto, sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas pola lei.

c) Horas extraordinarias de forza maior.

Son as que se efectúan para evitar avarías ou outros danos extraordinarios ou urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas auxiliares, produción, etc., por causas alleas á vontade das partes. A súa realización será obrigatoria.

A dirección da empresa informará periodicamente o comité de empresa do número de horas extraordinarias realizadas e do carácter delas.

As horas extraordinarias sinaladas nas alíneas b) e c) non se terán en conta para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, sen prexuízo do aboamento como horas extraordinarias. Canto ás cotizacións á Seguridade Social, aplicarase a lexislación vixente.

Artigo 15º.-Vacacións.

As vacacións do persoal regúlanse polas seguintes normas:

1. Todo o persoal que preste os seus servizos na empresa ten dereito a desfrutar, en concepto de vacacións anuais, trinta días naturais.

2. O persoal de novo ingreso na empresa, ou que cause alta ou baixa durante o ano, terá dereito a desfrutar dun período de vacacións proporcional ao tempo traballado.

3. As vacacións deberanse programar de maneira que os servizos queden debidamente cubertos evitando, na medida do posible, a xeración de horas extraordinarias. A dirección da empresa procurará atender os desexos do persoal.

Cada departamento, sección ou servizo confeccionará antes do 15 de febreiro de cada ano o seu propio calendario de vacacións consonte os seguintes criterios:

a) A programación das vacacións efectuarase en forma rotatoria, entre cada grupo de persoas, de maneira que o que elixe en primeiro lugar un ano pasa ao último lugar do seguinte.

b) O orde de preferencia farase, para cada ciclo de programación, isto é, cando todas as persoas dun mesmo grupo teñan exercido a súa preferencia na programación de vacacións por rigorosa orde de antigüidade. Caso de haber persoal con idéntica antigüidade terá preferencia o de máis idade.

c) A todo aquel que non programe as vacacións consonte estas normas, a data de disfrute seralles asignada polo seu respectivo xefe, dentro das disponibilidades existentes.

4. Para os efectos da confección do calendario de vacacións terase en conta o seguinte:

a) Todo o persoal debe desfrutar as súas vacacións preferentemente durante o verán.

b) Os días de vacacións do persoal a quendas prográmanse cada ano no momento da confección dos calendarios dos días de traballo e de descanso.

c) As vacacións débense tomar dunha soa vez, é dicir, os 30 días naturais ininterrompidamente, a fin de facilitar a contratación do persoal para cubrir as ausencias nestes períodos.

d) As vacacións iniciaranse sempre en día laborable, computándose como vacacións todos os festivos e domingos ou día de descanso equivalente do persoal a quendas, comprendidos dentro do dito período de vacacións.

e) O persoal que caese de baixa por enfermidade durante o transcurso das súas vacacións anuais interromperá estas mentres subsista a baixa, pois o tempo de baixa por enfermidade non debe considerarse como vacacións.

f) No caso de que a empresa non permita ao traballador desfrutar os 30 días naturais, tal como establece a alínea c), o traballador será compensado mediante o disfrute de 22 días laborables, disfrutándose de forma continua ou alterna, pero en ningún caso se desfrutarán os 22 días laborables de forma continuada.

g) A programación dos 22 días laborables deberá ser aprobada previamente polo responsable da área correspondente.

h) As vacacións deberán desfrutarse nunha soa das dúas modalidades: a) 30 días naturais, ou b) 22 días laborables, non podendo combinarse unha coa outra.

i) Cando por necesidades do servizo, derivadas de absentismo, sexa preciso interromper as vacacións de quen as estivese a desfrutar, ou se lle atrase a iniciación delas, esta interrupción ou atraso non dará dereito a indemnización ningunha.

Artigo 16º.-Licenzas e permisos.

O traballador, despois de aviso e xustificación, poderae ausentar do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Dous días nos casos de nacemento ou enfermidade grave ou falecemento de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días. A este respecto considéranse parentes:

-En primeiro grao de consanguinidade ou afinidade: fillos/as, pais, nais, xenros, noras, sogros/as.

-En segundo grao de consanguinidade ou afinidade: irmáns/as, cuñados/as, netos/as, avós/as.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada na número 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

g) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

h) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Capítulo IV

Condicións económicas

Artigo 17º.-Consideracións previas.

1. Porcentaxes de suba e revisión salarial.

a) Porcentaxes de suba.

1. Incremento do 2% en todos os conceptos fixos, excepto na situación persoal, que permanece conxelada.

2. Incremento do 2% no complemento de produtividade.

3. Incremento do 2% no incentivo por cesamento voluntario.

4. Incremento do 2% no valor da hora extra.

b) Revisión salarial.

Efectuarase unha revisión salarial á alza desde o 2% até o IPC real do ano 2005 en España, en todos os conceptos anteriores excepto situación persoal. Os atrasos por esta revisión serán ingresados antes do 31-3-2006.

2. Todas as cantidades, calquera que for o seu concepto, que dimanen da aplicación deste convenio, así como calquera outra percepción que puiden existir, considéranse necesariamente nos seus importes brutos e sometidos ao gravame que a cada cal corresponda, segundo as súas circunstancias persoais e familiares.

3. Os impostos e cotizacións á Seguridade Social soportaraos a parte a que legalmente lle corresponda e na proporción legalmente establecida en cada momento.

4. O total das retribucións ordinarias corresponden a 1.752 horas de traballo efectivo. Todo o persoal percibirá a súa retribución con base en meses de trinta días, independentemente da categoría ou grupo de cotización.

Artigo 17º.-Salario convenio.

1. O salario convenio devengarase por xornada e rendemento normais.

2. O novo salario convenio, tal como se establecía na disposición derradeira segunda do convenio do ano 2003, recolle a suma dos antigos conceptos salariais, soldo base e complemento salarial composto por catorce pagas, paga de sinatura de convenio, paga de asiduidade, complemento de presenza, e paga de patrón.

3. As cantidades indicadas para o salario convenio no anexo III aparecen no seu importe diario. O importe mensual obtense multiplicando o importe diario por 30 independentemente dos días naturais do mes. O importe anual obtense multiplicando por 420, é dicir, nese importe anual inclúense catorce pagas iguais, doce pagas mensuais e as dúas pagas extras regulamentarias de xullo e Nadal.

4. As pagas extraordinarias regulamentarias de xullo e Nadal percibiranse nos meses de xullo e novembro conxuntamente coa nómina deses meses.

O persoal que ingrese ou cause baixa durante o ano, percibirá o seu importe proporcionalmente ao tempo traballado.

A paga de xullo devéngase do un de xaneiro ao trinta de xuño e a paga de Nadal devéngase do un de xullo ao trinta e un de decembro.

Artigo 18º.-Complemento de produtividade.

1. O importe a percibir por este concepto será o resultado de multiplicar a fracción $Ce/1.500$ pola produción de cloro do mes, expresada en toneladas.

No momento en que se modifique algún dos factores actuais de produción de cloro (nº de celas, capacidade das celas, potencias eléctricas contratadas, etc.), de maneira que se incremente a produción nominal modificarase a fórmula de cálculo indicada.

O coeficiente Ce para cada nivel de cualificación indícase no anexo IV, nos seus valores diario, mensual, e anual.

2. Devengarase mensualmente por día traballado.

Artigo 19º.-Incentivo de calidade.

A partir de 1996 establécese un incentivo á mellora da calidade no seu sentido máis amplo: de produto, ambiental, da seguraza, etc. cuxo importe mensual se calculará en función dos resultados obtidos no cumprimento dos obxectivos fixados.

Para o ano 2005 os obxectivos e a fórmula de cálculo detállanse nun documento específico asinado pola dirección e o comité de empresa.

O importe deste incentivo de calidade será unha porcentaxe do complemento de produtividade de cada persoa, cuxo máximo é do 11%.

No taboleiro de anuncios da empresa informarase mensualmente dos resultados deste incentivo.

Artigo 20º.-Complemento retributivo por traballar en réxime continuado ou non stop.

1. Definición do réxime non stop.

Enténdese como réxime continuado non stop o sistema de produción dos traballadores a quendas que serven as instalacións produtivas da factoría necesarias para permitir o funcionamento ininterrompido destas.

2. Xornada de traballo e sistema de substitucións.

2.1. A xornada laboral para este réxime de traballo será a normal establecida neste convenio.

2.2. Os traballadores en réxime de quendas, salvo imposibilidade manifesta, deberán comunicar ao seu mando inmediato superior coa máxima anticipación e dilixencia calquera incidencia (ausencia, atrasos, etc.) que afecte o réxime de substitucións do seu posto de traballo e, no seu defecto, confirmar este extremo o antes posible, aínda que comezase a xornada que lle corresponda.

Nos postos de traballo a quendas, o traballador saínte que deba ser substituído non abandonará o seu posto sen que chegue o seu substituto e e este ocupe o posto debidamente. Para este fin, o mando inmediato superior deberá dispor os seus substitutos ou convir co interesado a prolongación da xornada. A substitución debe realizarse de acordo coas normas que se expoñen a seguir:

O posto traballo será cuberto por un dos produtores que no calendario teñen nese momento asignada a letra de descanso (D).

E no suposto de que por calquera causa non se puidesen cubrir coa letra anteriormente citada, viría traballar o produtor que estea na letra de vacacións (V).

3. Contía e forma de percepción.

3.1. No anexo V indícase o importe que se percibirá diariamente por cada nivel de cualificación e para quendas de cinco homes por sección. O importe mensual ou anual obtense multiplicando por trinta ou trescentos sesenta respectivamente o dito importe diario.

3.2. O dito importe é o resultado da globalización anual do que o persoal viña percibindo no ano 1983 por nocturnidade (traballo de 22.00 a 6.00 horas), quendas ou compensación por xornada continuada e horas de festivo, é dicir, os conceptos que diferencian o persoal que traballa en réxime continuado do que traballa en réxime de xornada non continuado.

3.3. Calquera cantidade que a lexislación vixente en cada momento poida adscribir a este persoal para

diferencialo do de xornada normal por calquera concepto, considerarase absorbida nos valores da táboa acordada até os valores absolutos dos conceptos diferenciados, considerados no seu conxunto e en cómputo anual non superen os da táboa.

3.4. Este complemento é de índole funcional, polo que se percibirá soamente se se ocupa un posto de traballo nas condicións anteriormente indicadas, non tendo carácter consolidable.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

1. Principios xerais.

1.1. O traballo realizado en horas extraordinarias de calquera tipo e sexa cal for a razón ou motivo non exclúe que se siga mantendo a quenda de traballo tanto normal como continuado, polo tanto a persoa que realizou o traballo debe cubrir as súas quendas como se non realizase as horas extraordinarias, sen que isto xere ningunha compensación, incluída a compensación por cambio de quenda.

1.2. As horas extraordinarias computaranse de media en media hora, arredondando por exceso se for necesario.

1.3. Estas normas son de aplicación xeral e afectan a todos os traballadores fixos pertencentes ao cadro de persoal da empresa, excepto o persoal con contratos de traballo especiais e individuais.

1.4. A retribución de horas extras enténdese separadamente para cada un dos tipos descritos a seguir. Se se realizan horas de máis dun tipo de forma continuada nun só período, en ningún caso se poderán bonificar conxuntamente.

1.5. Esta normativa substitúe calquera outra anterior, sendo de aplicación obrigatoria e exclusiva, non podendo, por tanto facerse ningunha bonificación que non estea establecida nela.

1.6. Con independencia de todo o anterior, as horas extras en lugar da retribución económica poderán ser compensadas por tempos de descanso retribuído. Cada hora extra realizada compensarase con unha hora de descanso retribuído, sen ter en conta ningunha bonificación.

2. Clasificación das horas extraordinarias.

a) As horas extraordinarias para establecer a súa retribución clasifícanse en, normais, bonificadas e especiais.

2.1. Horas extras normais.

2.1.1. Persoal de xornada normal: son aquelas realizadas entre as 6.00 e as 22.00 horas dun día laborable, anticipando ou prolongando a xornada ordinaria de traballo.

2.2. Horas extras bonificadas.

2.2.1. Persoal de xornada normal: son aquelas realizadas entre as 6.00 e 22.00 horas dun día laborable, non habendo anticipación nin prolongación de xornada laboral.

2.2.2. Persoal a quendas: son aquelas necesarias para a realización de calquera actividade que non sexa a de cubrir quenda de fábrica e que se realicen entre as 6.00 e 22.00 horas dun día laborable.

Enténdese por día laborable para o persoal a quendas aquela xornada en que comeza unha das tres quendas de fabricación.

2.3. Horas extras especiais.

2.3.1. Persoal de xornada normal: son aquelas non incluídas nos dous tipos anteriores, é dicir, horas realizadas entre as 22.00 e as 6.00 horas, e horas realizadas en días non laborables (festivo, descanso ou vacacións).

2.3.2. Persoal a quendas: son aquelas non incluídas nos dous tipos anteriores, é dicir, as necesarias para cubrir quendas de fabricación, as traballadas entre as 22.00 e as 6.00 horas e as realizadas en días considerados non laborables para o persoal a quendas.

3. Valor das horas extras.

Os valores para a retribución de horas extraordinarias encóntranse no anexo VI.

4. Bonificacións.

4.1. Horas extras normais.

Sen bonificación.

4.2. Horas extras bonificadas.

Independentemente do número de horas extras traballadas, bonificarase con dúas horas adicionais.

4.3. Horas extras especiais.

Aplicarase a táboa que figura no anexo VII.

5. Compensación por cambio de quenda.

O cambio de quenda por exixencia da empresa dará lugar a unha compensación de unha hora extra especial.

A realización de quendas que provoquen un descanso menor de 12 horas dará lugar a unha compensación dunha hora extra especial.

Ambas as compensacións non poderán ser simultáneas.

Artigo 22º.-Situación persoal.

Tal como se estableceu no acordo asinado entre a dirección e o comité de empresa con data do 19-12-2003, trátase dun concepto personalizado que cobrarán os traballadores fixos do cadro de persoal en situación de alta na data de sinatura do acordo, segundo os importes que figuran no anexo IX.

Segundo o citado acordo este é un concepto que non poderá sufrir variación ningunha, polo que se considera conxelado o seu importe. É un dereito adquirido a título persoal, polo que non será devengado por ningún traballador que se incorpore á empresa con posterioridade á mencionada data.

Artigo 23º.-Paga extraordinaria segundo cash-flow.

En función de cash-flow xerado no exercicio 2005, devengarase unha paga extraordinaria de aplicación a todos os traballadores fixos do cadro de persoal coas seguintes condicións:

*Para efectos desta paga o concepto de cash-flow enténdese como a suma alxébrica do resultado despois de impostos máis a dotación para a amortización do inmovilizado e a dotación ao fondo de reversión.

*O salario sobre o cal se calcula a paga é a retribución bruta anual realmente obtida por cada traballador polos seguintes conceptos:

-Salario convenio (catorce pagas).

-Complemento non stop.

*A contía que corresponde por esta paga establécese como unha porcentaxe do salario fixo, definido no parágrafo anterior e de forma proporcional ao cash-flow obtido, de acordo cunha

liña quebrada con catro tramos que a seguir se definen mediante as seguintes ecuacións en que figuran as seguintes variables:

-X representa o valor do cash-flow en euros dividido por 6.010,12.

-Y é a porcentaxe que se aplica á suma de salario convenio e complemento non stop.

-Z é un coeficiente de actualización cuxos valores son, para o persoal fixo de convenio 1,26, e para o persoal de contrato individual con dereito a esta paga 1,05.

Primeiro tramo: está comprendido para un cash-flow entre 0 e 420.708 A.

Fórmula: $Y = (1/70 \times X) \times Z$

Segundo tramo: está comprendido para un cash-flow entre 420.708 e 1.202.024,21 A.

Fórmula: $Y = (7/130 \times X - 36/13) \times Z$

Terceiro tramo: está comprendido para un cash-flow entre 1.202.024,21 e 3.005.060,52 A.

Fórmula: $Y = (1/150 \times X + 100/15) \times Z$

Cuarto tramo: para un cash-flow superior a 3.005.060,52 A a porcentaxe de salario fixa a distribuír mantense constante nun 12,6% para o persoal fixo de convenio, e un 10,5% para o persoal de contrato individual con dereito a esta paga.

A dita paga percibirase no mes de marzo, tan pronto como sexa coñecido o resultado da empresa. En caso de causar baixa ou alta na empresa, ao longo do ano, percibirán o seu importe por doceavas partes aos meses de permanencia ao servizo da empresa.

Esta paga ten o carácter de non consolidable e poderá ser modificada por dúas causas, a primeira, o seu imprescindible axuste en función da deflación da moeda e a segunda, a súa completa modificación necesaria en caso de cambiar a estrutura do negocio.

Artigo 24º.-Gratificacións Nadal e fin de ano.

Aos traballadores a quendas que traballen as noites dos días 24 e 31 de decembro e as mañás e tardes dos días 25 de decembro e 1 de xaneiro corresponderalles unha gratificación de acordo coa táboa do anexo VIII.

A empresa poderá decidir se se traballa ou non nestes días e en que quendas.

Capítulo V

Beneficios sociais

Artigo 25º.-Seguros de vida e accidentes.

A empresa manterá con Reale Grupo Asegurador os seguros de vida colectivos a favor dos traballadores que voluntariamente o solicitaron e non se adherisen ao plan de pensións que se describe no artigo 30º, coas seguintes condicións xerais:

-Con este fin, foi contratada a póliza número 3011000001476/0. Os riscos cubertos pola póliza son falecemento, incapacidade permanente absoluta e incapacidade permanente total e complementario de falecemento por accidente.

-A relación do persoal, cos seus capitais individualizados, está en poder do comité de empresa, así como unha copia da póliza.

-A prima específica de cada traballador é a sinalada por Reale Grupo Asegurador en listaxe individualizada.

-A idade limite será ao termo da anualidade en que o asegurado cumpra os 65 anos.

-A repartición do custo total da póliza será o seguinte: o 57,8% da prima correspondente a cada traballador a cargo da empresa e o 42,2% restante a cargo do propio traballador.

Artigo 26º.-Plan social.

a) Prestacións.

a.1) Sempre e cando os resultados o permitan, a empresa seguirá atendendo os diversos actos sociais que se celebran con motivo das festas de Nadal e día do patrón.

a.2) Con respecto ao comedor a empresa seguirá facéndose cargo da diferenza entre o achegado polo traballador e o custo total.

Dado o seu reducido custo, tentarase que o persoal o utilice cando, por necesidades do traballo, non poida desprazarse ao seu domicilio. Naqueles casos en que, por razón de horario, non sexa posible acudir ao comedor, a empresa entregará ao traballador un vale de comida que poida ser utilizado nos restaurantes próximos concertados.

b) Medicina asistencial.

Comprende este capítulo a axuda que a empresa pode prestar aos traballadores naquelas circunstancias económicas por que atravesen, debido a causas

de doenza e outras. Estas axudas fixaranse en cada caso, atendendo as especiais circunstancias do solicitante e as posibilidades da empresa.

c) Complementos de enfermidade e accidente.

Nas situacións de baixa por enfermidade ou accidente a empresa complementará, desde o primeiro día da baixa, as prestacións de seguridade social até o 100% da retribución mensual nos seguintes concepto salariais:

-Salario convenio.

-Situación persoal.

-Non-stop.

Ademais, a partir do día 90 da baixa, a empresa incluírá no dito complemento o 50% da prima de produción. A dirección e o comité de empresa poderán acordar conxuntamente a anulación desta mellora naqueles casos en que o consideren necesario. En caso de discrepancia co comité prevalecerá o criterio da dirección.

Para obter este beneficio será condición indispensable o cumprimento das seguintes condicións:

1. Notificar a ausencia coa máxima anticipación posible e presentar a baixa dentro do prazo das vinte e catro horas seguintes.

2. O tempo de duración da percepción do complemento estará en función do tempo de baixa por enfermidade ou accidente en que estivese o traballador durante os doce meses anteriores á baixa presentada de acordo coa seguinte táboa:

Tempo baixa 12 meses anteriores	Tempo de pagamento do complemento
0 días	12 meses
1-7 días	8 meses

8-14 días	6 meses
15-21 días	2 meses
Máis de 21 días	0

Esta escala será de aplicación para a primeira baixa do ano natural. En caso dunha segunda baixa, o tempo de pagamento do complemento será a metade e a partir da terceira baixa non se cobrará complemento.

Para a determinación do tempo de baixa por enfermidade e accidente consultarase os partes diarios de traballo correspondentes.

A dirección e comité de empresa conxuntamente poderán acordar un pagamento do complemento que mellore o indicado na táboa naqueles casos especiais en que a xuízo dos citados se puidese xustificar.

3. No caso de que a baixa dun traballador desemboque no recoñecemento dunha invalidez permanente total ou absoluta con efectos económicos desde a data de comezo da baixa, o traballador deberá devolver á empresa as cantidades percibidas en concepto de complemento de enfermidade ou accidente.

Artigo 27º.-Cesamento voluntario.

1. Incentivación por cesamento total voluntario.

A cantidade que se percibirá como incentivo por cesamento voluntario, acordado coa empresa, será negociada directamente pola empresa con cada interesado, ben que se establecen, para o ano 2005, como cantidades mínimas as seguintes:

Anos de idade	Cantidade (euros)
60	20.608,42
61	18.032,37

62	13.738,94
63	11.162,89
64	8.586,85

2. Xubilación parcial.

A empresa aceptará as xubilacións parciais propostas polos traballadores que cumprisen sesenta anos, no marco da actual lexislación, Real decreto 1131/2002, e mentres esta se manteña en vigor.

Artigo 28º.-Plan de pensións mixto.

De forma alternativa aos seguros de vida e accidentes descritos no artigo 25º, os traballadores poden adherirse ao plan de pensións promovido pola empresa, coa denominación Plan de Pensións de Electroquímica do Noroeste, S.A.U., que se rexe pola Lei 8/1987, do 8 de xuño, modificada pola Lei 30/1995, do 8 de novembro, o seu regulamento, aprobado polo Real decreto 1307/1988, do 30 de setembro, e demais normas específicas ou concordantes sobre plans de pensións vixentes en cada momento e polas especificacións do dito plan.

As achegas ordinarias do plan de pensións no ano 2005 incrementaranse un 2% sobre o ano anterior tal como consta nas especificacións do dito plan.

Capítulo VI

Actuación sindical na empresa

Artigo 30º.-Actuación sindical na empresa.

1. A actuación sindical na empresa rexeráse polas disposicións vixentes en cada momento.
2. A empresa facilitará o labor que teñan que desenvolver os representantes do persoal, pondo ao seu dispor os medios necesarios.
3. No anexo II indícanse as funcións e garantías do comité de empresa e os dereitos sindicais dos traballadores.

Capítulo VII

Seguranza e saúde laboral

Artigo 31º.-Seguranza e saúde.

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que, para alcanzalo, se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva na empresa que teña por fin a eliminación ou redu

ción dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

En cantas materias afecten a prevención da saúde e a seguranza dos traballadores, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e normativa concordante.

Para estes efectos, ambas as partes acordan abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada lei, así como cos seguintes:

1. Principios xerais.

1.1. En canto non se actualice a lexislación na materia, consideraranse como niveis máximos admisibles de substancias químicas e axentes físicos no medio laboral os valores limiar utilizados polos servizos do I.N.S.H.T. do Ministerio de Traballo.

1.2. Levarase o rexistro periódico dos datos ambientais, coa metodoloxía e a periodicidade establecida no sistema integrado de xestión da empresa. Os resultados da mostraxe serán postos ao dispor das partes interesadas.

1.3. Todo traballo en que, despois de efectuadas as medicións contidas no artigo anterior, o nivel de risco sexa grave, terá un carácter excepcional e provisorio, debendo en todos os casos fixarse un prazo determinado para a desaparición deste carácter, sen que isto reporte ningún prexuízo para a situación laboral do traballador. Isto comportará necesariamente a prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias e calquera cambio de horario que supoña un incremento de exposición ao risco, por enriba dos ciclos normais de traballo previamente establecidos.

1.4. Os riscos para a saúde do traballador previranse evitando: 1º a súa xeración, 2º a súa emisión, e 3º a súa transmisión, e soamente en última instancia se utilizarán os medios de protección persoal contra os mesmos. En todo caso, esta última medida será excepcional e transitoria até que sexa posible anular a xeración, emisión e transmisión do risco.

1.5. En toda ampliación ou modificación do proceso produtivo procurarase que a nova tecnoloxía, procesos ou produtos que se incorporen non xeren riscos que superen os referidos valores limiar. Cando se implante nova tecnoloxía engadiranse, así mesmo, as técnicas de protección que a tal tecnoloxía leve anexas.

1.6. Todo accidente de traballo, enfermidade profesional ou outro tipo de dano á saúde do traballador derivado do traballo, obrigará en forma perentoria á adopción de todas as medidas que sexan necesarias para evitar a repetición dese dano.

1.7. Calquera traballador, sempre que exista un risco demostrado para a súa saúde derivado do seu posto de traballo, poderá recorrer ao comité de seguranza e saúde con carácter de urxencia. Este propondrá as medidas oportunas até que o risco desapareza.

En todo novo proceso que se implante, se non existise normativa legal que regulamentase un nivel de exixencia en materia de prevención de riscos, a empresa confeccionará un proxecto de seguranza, para os efectos legais que proceda. De tal proxecto darase coñecemento aos representantes dos traballadores para que emitan informe.

1.8. Nos casos que corresponda terase en conta, en materia de xornada, o previsto no artigo 23 do Real decreto 1561/95, do 21 de setembro, en relación coas limitacións dos tempos de exposición ao risco.

Así mesmo, nos supostos en que exista toxicidade, penosidade ou perigosidade, tenderase en primeiro lugar, á eliminación ou diminución de tales circunstancias.

2. Delegados de prevención.

2.1. Os delegados de prevención serán elixidos de entre o cadro de persoal do centro de traballo polos representantes dos traballadores conforme a escala establecida no artigo 35 da lei.

2.2. No que se refire ás súas competencias e facultades observarase o previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

2.3. Será de aplicación aos delegados de prevención o previsto no artigo 37 da Lei de prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores. Poderán utilizar horas sindicais para o desenvolvemento da súa actividade como tales.

Non obstante o anterior, será considerado en todo caso como tempo efectivo de traballo, sen imputación ao crédito horario, o correspondente ás reunións do comité de seguranza e saúde e a calquera outra convocada polo empresario en materia de prevención de riscos, así como o destinado ás visitas previstas nas alíneas a) e c) do número 2º do artigo 36 da Lei 31/1995, do 9 de novembro.

Así mesmo, e sen prexuízo do previsto na lei ao respecto, disporán ao ano dun máximo de 16 horas cada un deles para asistir a cursos sobre prevención de riscos laborais impartidos por organismos públicos ou privados competentes na materia, debendo acreditarse a asistencia.

3. Comité de seguranza e saúde.

3.1. Cando a cadro de persoal sexa de cincuenta ou máis traballadores constituirase un comité de seguranza e saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada lei, polos delegados de prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos delegados de prevención da outra.

Participarán con voz pero sen voto nas reunións do comité de seguranza e saúde: os delegados sindicais, os responsables técnicos da prevención na empresa (non incluídos na composición do comité de seguranza e saúde), traballadores con especial cualificación ou información respecto de concretas cuestións que se debatan e técnicos de prevención alleos á empresa, sempre que así o solicite unha das representacións no comité. A reunión será trimestral, e sempre que o solicite algunha das representacións nel. O comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

3.2. O empresario, a fin de dar cumprimento ao deber de protección establecido na lei de referencia, adoptará as medidas adecuadas para que os traballadores reciban todas as informacións necesarias en relación cos puntos previstos no seu artigo 18º número 1 e seguintes.

4. Vixilancia e prevención do risco.

A dirección da empresa, asesorada tecnicamente polos servizos de prevención e de acordo co establecido no Real Decreto 39/1997, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, leva a cabo:

- a) A avaliación de riscos do centro de traballo.
- b) A elaboración dun plan xeral de prevención.

En aplicación do artigo 24 da Lei de prevención de riscos laborais, a dirección da empresa en cuxos centros de traballo desenvolven a súa actividade traballadores doutras empresas, realizará un seguimento regular da aplicación a estes traballadores das normas de seguranza e saúde correspondentes á actividade que realizan, presentando o balance deste seguimento no comité de seguranza e saúde da empresa coa mesma periodicidade que o do cadro de persoal propio da empresa.

5. Avaliación dos riscos.

Neste número observarase o previsto no artigo 16 da lei e o regulamento anteriormente referenciados, dándoos por reproducidos na súa integridade.

6. Vixilancia da saúde.

6.1. O empresario garantirá aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo, nos termos previstos no artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais.

6.2. A información recollida como consecuencia desta vixilancia, tal e como se prevé na lei, respectará sempre o dereito á intimidade e dignidade da persoa do traballador e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

6.3. Recoñecementos médicos. Os recoñecementos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose ás materias primas ou auxiliares que se manipulen en cada centro de traballo. Estes recoñecementos serán de periodicidade máxima anual.

6.4. Aqueles traballadores e grupos de traballadores que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias teñan maior vulnerabilidade, serán vixiados de modo particular.

7. Programas, orzamentos e controis.

O comité de seguranza e saúde será debidamente informado acerca dos programas anuais destinados á protección da saúde do traballador, así como do montante do orzamento destinado á súa execución. Acto seguido emitirá opinións e ditame acerca del nos termos establecidos na Lei de prevención de riscos laborais.

8. Tecnoloxía e organización do traballo.

O comité de seguranza e saúde deberá ser informado de todas aquelas decisións relativas á tecnoloxía e organización do traballo que teñan repercusión sobre a saúde física e mental do traballador.

9. Protección á maternidade.

O empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente aos riscos determinados na avaliación que se refire no artigo 16 da Lei 31/1995, que poidan afectar á saúde das traballadoras ou do feto, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada, nos termos previstos no artigo 26 da mencionada lei e de conformidade co cal se terán en conta, así mesmo, as posibles limitacións na realización de traballo nocturno e a quendas.

Capítulo VIII

Ambiente

Artigo 33º.-Actuación en defensa e protección do Ambiente.

As partes asinantes deste convenio consideran necesario que as empresas actúen de forma responsable e respectuosa co ambiente, prestando gran atención á súa defensa e protección de acordo cos intereses e preocupacións da sociedade.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de ambiente e, ao mesmo tempo, conseguir que o esforzo que estea desenvolvendo a industria neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados, sexan coñecidos e adecuadamente valorados pola sociedade e as administracións competentes.

Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

-Promover e conseguir unha actuación responsable da empresa en materia de ambiente, concretando as medidas que se adopten.

-Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto a eles, o progreso que se consiga.

-Demostrar á sociedade o comportamento responsable da empresa mediante o emprego de técnicas de boa xestión ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.

-Mellorar a credibilidade da empresa e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas mediante demostracións e feitos concretos.

Todo isto debe ser obxecto de permanente e compartida preocupación, tanto da dirección da empresa, como dos representantes dos traballadores, para o cal se dará conta a estes últimos, nas reunións do comité de empresa, de todas estas materias.

Disposicións adicionais

Primeira.-Redución de absentismo.

As partes asinantes do convenio comprométese a continuar, de común acordo, os estudos necesarios, co fin de reducir o absentismo.

Segunda.-Productividade.

As partes asinantes comprométese a realizar conxuntamente os estudos que procedan, a fin de mellorar en todo o posible os valores actuais de produtividade.

Terceira.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional é a consecuencia da facultade da dirección para organizar o traballo a fin de lograr a plena ocupación e o pleno emprego de todos e cada un dos traballadores, así como a consecuencia dunha mellor e máis racional explotación da fábrica.

A empresa e os representantes dos traballadores son conscientes da necesidade de mellorar a calidade dos produtos e os custos da empresa.

Os traslados que sexan necesarios realizaranse informando o comité de empresa sobre as causas que os producen.

O comité de empresa, ademais de coñecer as causas devanditas, coñecerá e será oído en relación cos plans de formación que se programen para adaptar os traballadores aos seus novos cometidos, se estes plans fosen necesarios, ademais de recibir información sobre o aproveitamento e os resultados dos cursos.

1. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores por período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso ante a dirección da empresa.

2. O prazo indicado no número anterior non será de aplicación en casos de substitución por incapacidade laboral transitoria, invalidez provisoria, vacacións, licenzas e excedencia cuxa concesión sexa obrigatoria para a empresa. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen sen que outorguen dereito á consolidación do posto; pero

si á percepción da diferenza económica durante a substitución se esta existise.

3. Se o cambio do posto de traballo tivese orixe a petición do traballador, asignaráselle as percepcións que corresponden ao novo posto.

4. Non se considerarán traballos de nivel inferior os realizados polo traballador para a conservación e limpeza da zona de traballo, maquinaria, instalacións e obxectos que utilice, por considerarse este labor propio das súas funcións.

Capítulo IX

Disposicións derradeiras

Primeira.-En todo o non previsto e regulado neste convenio, será de aplicación o disposto no convenio xeral de industrias químicas e nas normas oficiais vixentes sobre a materia de que se trate. Esta cláusula será especialmente aplicada no que se refire ao réxime de sancións.

Segunda.-Como resultado do acordo asinado entre a dirección e o comité de empresa o 19-12-2003, acórdase a eliminación do chamado 5º home, é dicir, todos os traballadores a quendas do departamento de produción realizarán quendas con cinco traballadores, polo tanto desde o 1-1-2004 todos os traballadores afectados cobrarán a paga de non stop de cinco homes, definida no artigo 20º deste convenio.

Terceira.-Tamén, como resultado do acordo citado na disposición anterior, se acorda a entrada no cadro de persoal fixo de cinco novos traballadores, nun prazo máximo de dous anos a partir da data da sinatura do citado acordo.

Cuarta.-A validez deste convenio colectivo queda suxeita ao seu rexistro pola autoridade laboral competente. A empresa acepta que entre en vigor desde o momento da súa sinatura e con efectos desde a data indicada no artigo 4º.

Se o convenio non fose rexistrado, as cantidades que supoñan a aplicación deste convenio serán, en todo caso, consideradas á conta da que corresponda segundo o convenio definitivo.

E en proba de conformidade, asinan as partes, na representación que exercen, en Pontevedra, o 9 de maio de 2005.

ANEXO I

En Pontevedra o 26 de xaneiro de 2005, reunido o comité de empresa de Electroquímica del Noroeste, S.A.U. (Elnosa), constituído legalmente após as eleccións celebradas no 6 de febreiro do ano 2003.

Recoñece e certifica, mediante este escrito, que os membros do comité están plenamente facultados para a negociación e sinatura do convenio colectivo

cuxa vixencia será do 1-1-2005 ao 31-12-2005. Este comité está formado polas seguintes persoas:

Anibal Regueiro Míguez.

Raúl Pombo Sotuela.

Antonio Torres Abal.

Avelino García Martínez.

Jaime Iglesias Montes.

E para que conste e produza os efectos oportunos, asíñase este escrito en Pontevedra na data anteriormente citada.

ANEXO II

I Comité de empresa

1. Funcións.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécenselle ao comité de empresa as seguintes funcións:

1.1. Ser informado pola dirección:

1.1.1. Trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

1.1.2. Anualmente, coñecer e ter ao seu dispor o balance, a conta de resultados, a memoria, e cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

1.1.3. Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre as reestruturacións de cadro de persoal, feches totais ou parciais das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da empresa.

1.1.4. En función da materia de que se trata:

1.1.4.1. Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

1.1.4.2. Sobre a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa, cando isto supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

1.1.4.3. Facilitaráselle ao comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente se utilicen, estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa, e, se é o caso, ante a autoridade laboral competente.

1.1.4.4. Sobre sancións impostas por faltas moi graves e, en especial, en supostos de despedimento.

1.1.4.5. No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas con

secuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos, cesamentos e os ascensos.

1.2. Participar, como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

1.3. Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

1.3.1. Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

1.3.2. A calidade da docencia e da súa efectividade nos centros de formación e capacitación da empresa.

1.3.3. As condicións de seguranza e saúde no desenvolvemento do traballo na empresa.

1.4. Colaborar coa dirección para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da empresa.

1.5. Recoñéceselle ao comité de empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

1.6. Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán sxiilo profesional en todo o referente aos números 1.1.1 e 1.1.2 deste artigo, aínda despois de deixar de pertencer

ao comité de empresa e, en especial, en todas aquelas materias sobre as cales a dirección sinala expresamente o carácter reservado.

1.7. O comité velará non soamente porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente, senón tamén polos principios de non-discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

2. Garantías.

2.1. Ningún membro do comité de empresa poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas deberase tramitar expediente contradictorio en que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa e o delegado do sindicato a que pertenza, no suposto de que se encontrase recoñecido como tal na empresa.

Posuirán prioridade de permanencia no centro de traballo respecto aos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

2.2. Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, por causa ou razón do desempeño da súa representación.

2.3. Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa, nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo isto con anterioridade á empresa, e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para o efecto.

2.4. Disporán do crédito de horas retribuídas que a lei determine.

Os membros do comité de empresa poderán renunciar a parte destas horas ou a todas elas, acumulándose en un ou varios destes membros do comité, sen exceder o máximo total que determina a lei. Se esta acumulación alcanzase o número de horas anuais de traballo, poderán ser dispensados del sen prexuízo da súa remuneración.

Todos os afectados por estas renuncias asinarán unha acta dela, na cal constará a aceptación daquel ou aqueles en que se acumulen, e faraa chegar á dirección da empresa. As renuncias e as seguintes acumulacións terán unha duración mínima dun ano.

Así mesmo, non se computará dentro do máximo legal de horas o exceso que sobre o mesmo se produza con motivo da designación de membros do comité como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos en que sexan afectados, e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorran tales negociacións e cando a empresa en cuestión se vexa afectada por ámbito de negociación referido.

2.5. Sen exceder o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros de comités, a fin de prever a asistencia deles a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación e outras entidades.

En relación co indicado nos números 2.4 e 2.5 a dirección deberá saber coa suficiente anticipación os días en que polos motivos que se sinalan non se vai asistir ao traballo, debendo, ademais, xustificar debidamente as ausencias.

II Actuación sindical

1. A empresa.

1.1. Respetará o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente.

1.2. Admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

1.3. Non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie

á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

2. Os sindicatos poderán remitir información á empresa se dispoñen de suficiente e apreciable afiliación, a fin de que esta sexa distribuída, fóra das horas de traballo, e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica poida interromper o desenvolvemento do proceso produtivo.

3. Existirán taboleiros de anuncios nos cales os sindicatos debidamente implantados poderán inserir comunicacións, para o cal solicitarán autorización previa á dirección.

4. Excedencia.

Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador en activo que exerza cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario do sindicato respectivo, e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio dese cargo, reincorporándose á empresa se o solicita no termo dun mes ao finalizar o seu desempeño.

5. Participación nas negociacións de convenios colectivos.

Aos delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional das centrais recoñecidas no contexto deste convenio implantadas nacionalmente, e que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos, que sexa traballador en activo do centro de traballo de oficinas centrais, seranlles concedidos permisos retribuídos, a fin de facilitarlles o seu labor como negociadores e durante o transcurso da devandita negociación, sempre que Electroquímica del Noroeste, S.A.U. (Elnosa) estea afectada pola negociación en cuestión.

6. Prácticas antisindicaís.

Canto aos supostos de prácticas que, a xuízo dalgunha das partes, caiba cualificar de antisindicaís, observarase o disposto nas leis.

ANEXO III

Salario convenio

Ano 2005

Chanzo	Diario	Mensual	Anual (14 pagas)
A	29,31	879,30	12.310,20
B	30,70	921,00	12.894,00

C	32,10	963,00	13.482,00
D	33,46	1.003,80	14.053,20
E	34,96	1.048,80	14.683,20
F	36,54	1.096,20	15.346,80
G	38,16	1.144,80	16.027,20
H	39,91	1.197,30	16.762,20
I	41,75	1.252,50	17.535,00
J	43,65	1.309,50	18.333,00
K	45,66	1.369,80	19.177,20
L	47,48	1.424,40	19.941,60

ANEXO IV

**Complemento de productividad
Ano 2005**

Chanzo	Diario	Mensual	Anual
A	5,29	158,70	1.904,40
B	5,62	168,60	2.023,20
C	5,95	178,50	2.142,00
D	6,17	185,10	2.221,20
E	6,43	192,90	2.314,80
F	6,67	200,10	2.401,20
G	6,95	208,50	2.502,00
H	7,24	217,20	2.606,40
I	7,56	226,80	2.721,60
J	7,88	236,40	2.836,80

K	8,23	246,90	2.962,80
L	9,04	271,20	3.254,40

ANEXO V

Complemento non stop Ano 2005

Chanzo	Diario	Mensual	Anual
A	8,77	263,10	2.157,20
B	9,10	273,00	3.276,00
C	9,42	282,60	3.391,20
D	9,82	294,60	3.535,20
E	10,22	306,60	3.679,20
F	10,74	322,20	3.866,40
G	11,23	336,90	4.042,80

H	11,78	353,40	4.240,80
I	12,35	370,50	4.446,00
J	12,97	389,10	4.669,20
K	13,63	408,90	4.906,80
L	14,32	429,60	5.155,20

ANEXO VI

Horas extraordinarias Ano 2005

Chanzo	Euros/hora base
A	4,22
B	4,38
C	4,54
D	6,05

E	6,69
F	7,17
G	7,38
H	7,53
I	8,17
J	8,51
K	8,78
L	9,63

ANEXO VII

**Bonificación horas extras
Año 2005**

Horas traballadas	Horas especiais
--------------------------	------------------------

0,5	1,5
1,0	3,0
1,5	4,5
2,0	6,0
2,5	7,0
3,0	8,0
3,5	9,0
4,0	10,0
4,5	10,8
5,0	11,5
5,5	12,3
6,0	13,0

6,5	13,8
7,0	14,5
7,5	15,3
8,0	16,0
8,5	16,8
9,0	17,5
9,5	18,3
10,0	19,0
10,5	19,8
11,0	20,5
11,5	21,3
12,0	22,0

12,5	22,8
13,0	23,5
13,5	24,3
14,0	25,0
14,5	25,8
15,0	26,5
15,5	27,3
16,0	28,0
16,5	28,8
17,0	29,5
17,5	30,3

18,0	31,0
18,5	31,8
19,0	32,5
19,5	33,3
20,0	34,0
20,5	34,8
21,0	35,5
21,5	36,3
22,0	37,0
22,5	37,8
23,0	38,5
23,5	39,3

24,0	40,0

ANEXO VIII
Gratificación persoal de quenda

Ano 2005

	Nº	Quenda de 22.00 a 6.00 horas	Quenda de 6.00 a 14.00 horas	Quenda de 14.00 a 22.00 horas	Total						
Sección	traballad.	Días 24 e 31 de decembro	Días 25 e 1 de xaneiro	Días 25 e 1 de xaneiro	euros						
		Euros	Días	Total	Euros	Días	Total	Euros	Días	Total	
Encargados	1	239,62	2	479,24	221,90	2	443,80	165,81	2	331,62	1.254,66
Celas	1	204,22	2	408,44	186,33	2	372,66	139,34	2	278,68	1.059,78
Hipoclorito	1	204,22	2	408,44	186,33	2	372,66	139,34	2	278,68	1.059,78

Compresores	1	204,22	2	408,44	186,33	2	372,66	139,34	2	278,68	1.059,78
Salmoira	1	204,22	2	408,44	186,33	2	372,66	139,34	2	278,68	1.059,78
Elec. quenda	1	204,22	2	408,44	186,33	2	372,66	139,34	2	278,68	1.059,78
				2.521,44			2.307,10			1.725,02	6.553,56

ANEXO IX

Situación persoal Ano 2005

Número	Día	Mes	Ano
97	4,51	135,30	1.623,60
99	4,51	135,30	1.623,60
100	4,51	135,30	1.623,60
101	4,51	135,30	1.623,60

102	4,51	135,30	1.623,60
112	4,51	135,30	1.623,60
104	4,51	135,30	1.623,60
116	4,51	135,30	1.623,60
103	4,51	135,30	1.623,60
91	9,07	272,10	3.265,20
95	4,51	135,30	1.623,60
92	4,51	135,30	1.623,60
88	7,74	232,20	2.786,40
82	10,05	301,50	3.618,00
89	9,19	275,70	3.308,40

86	8,94	268,20	3.218,40
96	4,51	135,30	1.623,60
76	12,53	375,90	4.510,80
71	11,30	339,00	4.068,00
67	12,74	382,20	4.586,40
65	11,66	349,80	4.197,60
69	13,08	392,40	4.708,80
64	11,69	350,70	4.208,40
61	12,07	362,10	4.345,20
63	15,05	451,50	5.418,00
55	13,54	406,20	4.874,40

81	13,89	416,70	5.000,40
66	11,66	349,80	4.197,60
54	13,79	413,70	4.964,40
80	9,55	286,50	3.438,00
59	12,75	382,50	4.590,00
73	11,77	353,10	4.237,20
48	13,31	399,30	4.791,60
24	14,08	422,40	5.068,80
77	13,17	395,10	4.741,20
34	12,27	368,10	4.417,20
44	13,53	405,90	4.870,80
36	14,28	428,40	5.140,80

46	14,29	428,70	5.144,40
38	14,26	427,80	5.133,60
25	12,73	381,90	4.582,80
32	13,76	412,80	4.953,60
41	13,62	408,60	4.903,20
42	13,79	413,70	4.964,40
15	15,17	455,10	5.461,20
18	13,85	415,50	4.986,00
23	12,41	372,30	4.467,60
52	11,84	355,20	4.262,40