

## **Convenio colectivo do centro especial de emprego Garevol, S.L. (Anos 2003-2005)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

#### Sección primeira

#### Ámbito de aplicación

#### Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio colectivo terá a súa aplicación no centro de traballo de Garevol, S.L., situado en Tameiga-Mos.

#### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O presente convenio afectará á totalidade do persoal existente no momento da súa sinatura, así como ós traballadores ou traballadoras que se incorporen no futuro e baixo a súa vixencia, salvo o persoal de alta dirección (xerencia), a non ser que no contrato destes últimos se faga referencia expresa a este convenio, caso no que lles será de aplicación.

#### Sección segunda

#### Vixencia e duración

#### Artigo 3º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2003 e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2005.

#### Artigo 4º.-Resolución ou revisión.

A denuncia na que se propoña a resolución ou revisión do convenio será automática ó chegar ó remate da súa vixencia, ata a entrada en vigor dun convenio revisado, comprometéndose as partes a constituí-la mesa de negociación antes do 31 de decembro de 2005.

#### Sección terceira

#### Compensación e absorción

#### Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico, indivisible e para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artigo 6º.-Garantías.

Respectaranse as situacións persoais que con carácter global e en cómputo anual excedan do pacto. Tal garantía será de carácter exclusivamente persoal.

### Capítulo II

#### Organización do traballo

#### Facultades da empresa.

1. A organización do traballo é facultade da empresa, que será responsable do seu uso ante o Estado.

Sen mingua da autoridade que lle corresponde á empresa ou ós seus representantes legais, os representantes dos traballadores serán oídos en todo o relacionado coa organización e racionalización do traballo.

A organización do traballo comprende os puntos que se enumeran a continuación, de forma non exhaustiva senón meramente enunciativa:

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG num. 3, do 7 de xaneiro de 2004.

A) Efectuar, durante o período de estudio do traballo, as modificacións nos seus métodos, distribución do persoal, cambio de funcións e variacións das máquinas e dos materiais que faciliten o estudio técnico da organización, de acordo cos niveis de produción e produtividade que se pretenden alcanzar.

B) A adxudicación das máquinas, ferramentas e demais elementos necesarios para o desenvolvemento da actividade dos traballadores.

C) A mobilidade e redistribución do persoal consonte as necesidades da organización e da produción, respectando o salario da súa categoría, sen prexuízo da súa formación profesional e do necesario período de adaptación.

D) A fixación dos índices de refugallos e calidade admisibles durante o proceso de fabricación.

E) A vixilancia sobre a atención e limpeza da maquinaria e do posto de traballo, que deberá levarse a cabo dentro da xornada de traballo.

F) Determina-lo método de traballo que se debe seguir, cumprindo co establecido no Estatuto dos traballadores, para obter rendementos iguais ou superiores ó normal ou mínimo esixible.

G) A esixencia ós traballadores da actividade normal e consecuentemente, do rendimento mínimo establecido.

H) Determina-los métodos e os tempos das operacións de acordo con sistemas de estudio internacionalmente recoñecidos.

I) Aplicar un sistema de incentivos mediante a remuneración dos rendementos alcanzados dentro das calidades establecidas.

J) Establece-la fórmula que se considere máis idónea para o cálculo dos incentivos por rendimento. Esta fórmula de incentivos deberá incorporar un límite de retribución deste cando o rendimento supere nun 10% o rendimento óptimo (rendemento un 33% superior ó normal ou esixible).

K) Establece-los sistemas de adaptación a novos produtos ou novos modelos. Definir e delimitar no tempo os procesos formativos dos traballadores.

L) Durante o período de adaptación, cando este sexa necesario, poderase establecer un sistema de compensación da remuneración do incentivo baseado na duración do período e na evolución do rendimento esixible ó traballador nel.

M) Prohibir-lles terminantemente ós traballadores a realización de obra ou traballo por conta allea ou propia fóra da empresa, se estes son os propios das actividades afectadas polo convenio, por canto isto suporía acto de concorrencia ilícita en calquera dos dous supostos.

2. Unha vez realizados os estudos que se consideren necesarios, o procedemento para a implantación pola empresa do sistema de organización do traballo será o seguinte:

a) Comunicar-lle á representación legal dos traballadores da empresa a decisión de modificar, en forma substancial, a organización do traballo, con antelación suficiente á súa aplicación. Esta comunicación producirá efecto para a totalidade dos traballadores da empresa.

b) Os traballadores, no caso de desconformidade, poderán recorrer contra a resolución da empresa ante a Dirección Provincial de Traballo e Seguridade Social competente, nos prazos que marca a lei.

c) Informar obrigatoriamente a cada traballador das especificacións das tarefas asignadas ó seu posto de traballo, así como dos tempos de aplicación para alcanza-lo rendemento mínimo esixible. O traballador disporá da información necesaria nas escalas habitualmente empregadas.

d) Igualmente se informará a cada traballador nos casos de revisión de tempos ou de métodos que signifiquen modificación substancial das condicións do posto de traballo.

e) O mantemento da fórmula para o cálculo dos incentivos e da organización do traballo, propostos pola empresa, mesmo no caso de desconformidade dos seus traballadores, expresada a través da súa representación, é facultade daquela, que non poderá impor sancións por este motivo, antes da resolución da comisión paritaria ou da autoridade competente.

f) Se durante o período de adaptación, unha vez aplicadas as compensacións citadas no punto K se obtivesen rendementos superiores ó normal ou esixible, poderase aboar de acordo coas fórmulas de retribución dos incentivos. Estas fórmulas de incentivos deberán incorporar un límite de retribución cando o rendemento supere nun 10% o rendemento óptimo.

#### Artigo 7º.-Cambios de quenda.

No caso de que as ausencias ó traballo alcancen o 7 por 100 do cadro de persoal directo de produción do centro de traballo, a empresa poderá decidir con criterios obxectivos o cambio de quenda dos traballadores cando o necesite, respectando, en todo

caso, o descanso legalmente establecido (12 horas) e o salario, e polo tempo que subsista tal índice de ausencias, logo de comunicación ó interesado e ós representantes dos traballadores, na xornada anterior.

Mensualmente facilitaráselles ós representantes legais dos traballadores información sobre a evolución das ausencias ó traballo.

Estes cambios de quenda non terán a consideración legal de modificacións substanciais das condicións de traballo.

#### Artigo 8º.-Definicións.

A organización do traballo terá en conta os seguintes principios e definicións:

1. Actividade normal: é aquela que desenvolve un operario consciente da súa responsabilidade, cun esforzo constante e razoable, sen excesiva fatiga física e mental, sen o estímulo dunha remuneración por incentivo, e baixo unha dirección competente.

Esta actividade é a que, nos distintos e máis comúns sistemas de medición se corresponde cos índices 100, 60 (Sistema Bedaux) 75 (norma británica).

2. Actividade óptima: defínese como aquel ritmo efectivo que un operario pode alcanzar, como media, debidamente motivado e incentivado, durante toda a xornada e xornadas consecutivas tomando os descansos correspondentes.

A actividade óptima será un tercio superior á normal: 140, 80 na escala Bedaux e 100 na norma británica.

3. Cantidade de traballo a actividade normal é a que efectúa un traballador ou traballadora medio a actividade normal, incluído tempo de recuperación do traballador.

4. Rendemento normal é a cantidade de traballo que unha persoa efectúa nunha hora a actividade normal.

5. Rendemento óptimo é a cantidade de traballo que unha persoa realiza nunha hora a actividade óptima.

6. Tempo máquina é o que emprega unha máquina en producir unha cantidade de tarefa en condicións técnicas determinadas.

7. Tempo normal é o investido por un/ha traballador/a nunha determinada operación, a actividade normal, sen incluír tempo de recuperación.

Artigo 9º.-Incentivos e procedemento para a implantación de tempos.

1.1. Unha vez realizados os estudos correspondentes, cronometrándose máis dun operario, a dirección da empresa notificaralles ós representantes dos traballadores os novos métodos e os seus «tempos provisionais» correspondentes, debendo observarse:

a) Comunicación da data en que se aplicarán os tempos para o cálculo dos incentivos.

b) Un período de 20 días laborables de adaptación ós novos métodos e tempos; sendo contabilizados a partir dese momento para efectos de cálculo de incentivos e introducíndose para tódolos efectos no sistema global de xestión da empresa. Durante eses 20 días aboaráselle ó traballador a media dos tres meses anteriores á data do comezo do período de adaptación do traballador.

1.2. Dentro deste período de adaptación de 20 días laborables o traballador poderá reclamar ante os representantes dos traballadores, realizando as seguintes accións:

a) De forma inmediata os representantes dos traballadores instarán unha reunión da Comisión Paritaria de Productividade e Competitividade que se creará para tales efectos, e que estará formada por tres representantes dos traballadores e tres representantes da dirección (apéndice 1). Así mesmo, poderase instar a reunión desta comisión, para analizar os problemas que se poidan presentar na produción habitual e que permitan darlle unha solución adecuada a esta.

b) Unha vez reunida a comisión paritaria, de non alcanzar ningún acordo, realizarase unha comprobación do tempo coa presenza dun representante dos traballadores.

c) En caso de continuo desacordo actuarase conforme o disposto no punto 1.3.

1.3. En casos de desacordo ou conflito, as partes someteranse á decisión dun técnico cualificado na materia.

1.4. Efectuado o dictame do técnico, o tempo establecido por este substituirá desde este momento o tempo estimado existente.

2. Complemento de produción.

O complemento de produción aplicaráselles a aqueles traballadores/as que alcancen o rendemento normal.

2.1. Incentivos.

Cantidade que percibe o traballador sempre e cando alcance o rendemento normal; aboarase segundo a escala establecida no anexo II.

Capítulo III

Inicio e desenvolvemento da relación laboral

Sección primeira

Contratación

Artigo 10º.-Contratación.

Os contratos que concerte o Centro Especial de Emprego Garevol poderanse axustar a calquera das modalidades de contrato de traballo previstas no Estatuto dos traballadores e nas súas normas de desenvolvemento.

En materia de contratación laboral observaranse en todo caso, as disposicións legais ou normas convencionais de maior rango sobre a materia, tanto de carácter xeral como especial.

Fomentarse, en todo caso, o contrato estable e daráselle prioridade á contratación indefinida.

Artigo 11º.-Contrato de baixo rendemento.

É aquel que se celebraría co traballador minusválido de nova incorporación, que aínda prestando os seus servizos durante unha xornada de traballo normal, o fai cun rendemento inferior ó normal nun 25 por cento. En todo caso esta circunstancia deberá ser analizada pola comisión de produtividade.

Artigo 12º.-Período de proba.

O ingreso entenderase provisional, ata que non se cumprise o período de proba, que será de tres meses.

A empresa manifestará ó traballador de novo ingreso o alcance e contido do período de proba.

O período de proba é integramente esixible, salvo que a empresa decida renunciar a todo ou a parte del, decisión que lle comunicará por escrito ó interesado.

Durante o período de proba, tanto a empresa como o traballador poderán desistir unilateralmente do contrato de traballo sen aviso previo nin indemnización.

O período de proba será computable para efectos de antigüidade e, durante este, o traballador terá os mesmos dereitos e obrigas que o resto do persoal.

Sección segunda

Tempo de traballo

Artigo 13º.-Xornada.

A xornada de traballo será de corenta horas semanais, que en ningún caso superarán as 1.800 horas de presenza anuais, das cales 30 minutos diarios son de descanso.

Artigo 14º.-Horario e calendario laboral.

Anualmente a empresa e os representantes dos traballadores establecerán o calendario laboral.

Artigo 15º.-Vacacións.

O período anual de vacacións será de trinta días naturais, que se desfrutarán entre os meses de xuño e setembro, dos cales quince naturais se desfrutarán ininterrompidamente. A fixación dos períodos de vacacións farase de común acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, dentro dos tres primeiros meses do ano, conxuntamente co calendario laboral. O período de quince días naturais continuados empezará en luns, salvo pacto en contrario.

Para o cómputo dos días de vacacións do persoal contratado durante o ano, tomarase como data inicial a do seu ingreso; se esta fose posterior a elas, desfrutaraas proporcionalmente ó tempo traballado e

tendo en conta as peticións dos traballadores dentro do ano natural.

Artigo 16º.-Permisos.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración polos motivos que se detallan a continuación:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Catro días naturais en caso de morte de pais, esposos e fillos e 2 días ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade e tres días naturais no suposto de enfermidade grave deles e nacemento de fillo, no caso de nacemento de fillo tomaranse dous días laborables se a data do nacemento cae en fin de semana. Cando o traballador realice un desprazamento fóra da provincia, será de catro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.
- e) Poderanse acumular horas sindicais, logo de comunicación.
- f) Maternidade: con independencia do especificado a este respecto nos art. 45.1º d); 48.4º e 37.4º; do Estatuto dos traballadores, nesta empresa e para a actividade actual desenvolvida no centro estipúlase a posibilidade, sempre e cando os servizos médicos así o certifique de consideralas baixas de alto risco. Durante o período de lactación dun menor de 9 meses, o traballador/a, poderá ausentarse unha hora do traballo ou dividila en dúas fraccións. Logo de solicitude, poderase utilizar este dereito na primeira hora da xornada normal de traballo.
- g) Fíxase en 72 horas anuais, o tempo máximo de asistencia a consulta médica. Desta maneira queda fixado un máximo de 6 horas mensuais, con penalización do salario correspondente ó tempo que superase nunha mesma xornada catro horas, salvo casos excepcionais, os cales quedan recollidos a nivel de réxime interior. Existe a obriga de aviso previo e presentación, con antelación da correspondente xustificación médica.
- h) Inclúiranse ademais os días establecidos para a asistencia a tratamentos de rehabilitación médico-funcionais, recollidos no Real decreto 1368/1985.

#### Capítulo IV

##### Condicións económicas

##### Artigo 17º.-Retribucións.

Establécense como conceptos retribuídos os fixados nas táboas anexas para a vixencia do convenio. Os atrasos derivados da posterior sinatura ou revisión do convenio seranlles aboados ós traballadores no mes seguinte ó da súa sinatura.

##### Artigo 18º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécese para tódolos traballadores o dereito a percibir dúas pagas extraordinarias anuais, de devengo semestral, unha no mes de xullo e outra no mes de decembro, consistente en trinta días de salario base máis o complemento de antigüidade ou a parte proporcional das pagas extraordinarias que corresponda, en función da data de ingreso.

##### Artigo 19º.-Complemento de distancia.

Aqueles traballadores que por razón do seu domicilio habitual non poidan facer uso do medio de transporte posto pola empresa para o traslado do seu persoal ó centro de traballo, desfrutarán dun complemento salarial por día de asistencia. (Ver táboas anexas).

##### Artigo 20º.-Complemento de produción.

O complemento de produción percibirano mensualmente aqueles traballadores que alcancen o rendemento igual ou superior á actividade normal. Non obstante, se por causas alleas á vontade do traballador, como é o caso de problemas técnicos directamente relacionados co proceso productivo, non alcanzase o rendemento mencionado, o operario terá dereito á percepción do

complemento de produción. O importe correspondente ó complemento recóllese nas táboas anexas, considerando que será proporcional ós días traballados polo operario.

Artigo 21º.-Incentivos.

Cantidade que poderá percibi-lo traballador no caso que o seu rendemento sexa superior ó normal, aboándose segundo a escala establecida no anexo II. Os incentivos aboaranse de forma mensual en función da produción media obtida durante os días de traballo efectivo do mes correspondente.

Artigo 22º.-Premios de antigüidade.

Establécese un premio de antigüidade do 3 por 100 por cada quinquenio, sobre o salario base actualizado.

Artigo 23º.-Desprazamentos.

Cando un traballador se desprace transitoriamente da localidade por orde da empresa, esta resarcirao por tódolos gastos que tal desprazamento lle ocasione.

Artigo 24º.-Incapacidade temporal.

A empresa completará as prestacións que correspondan ó traballador en situación de incapacidade temporal nun 100% para caso de accidente de traballo e enfermidade profesional desde o primeiro día, 90% en caso de enfermidade con hospitalización mentres dure a situación e 90% desde o vixésimo día no caso de enfermidade común de longa duración, sempre e cando os índices de ausencia ó traballo da empresa sexan iguais ou inferiores a un 10% e tomando como referencia para o cómputo os 6 meses anteriores ó aboamento.

É obriga do traballador a comunicación á dirección da empresa, por calquera medio, na mesma xornada de traballo e posterior xustificación desta, da ausencia imprevista total ou parcial da xornada. Nos casos de faltas de puntualidade aplicarase o disposto no réxime disciplinario.

Implántase un sistema de seguimento para o control das ausencias ó traballo e analiza-las causas que o motivan.

## Capítulo V

Prestacións non salariais

Artigo 25º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitaralle funda ou batas ó seu persoal a razón de dúas pezas de roupa cada ano. O persoal poderá utiliza-la roupa de traballo que se lle facilitase no ano en curso e no anterior.

Todo o persoal está obrigado a utiliza-la roupa de traballo nas instalacións da empresa.

## Capítulo VI

Réxime disciplinario

Sección primeira

Faltas

Artigo 26º.-Leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día ó traballo, sen xustificar.
2. As faltas de puntualidade, sen xustificar, ata tres días nun mes, na asistencia ó traballo, cun atraso superior a cinco minutos e inferior a trinta en horario de entrada.
3. Abandona-lo posto de traballo ou o servizo por breve tempo durante a xornada de traballo, sen autorización.
4. Os pequenos descoidos na realización do traballo e na conservación das máquinas, ferramentas e materiais.

5. A falta de respecto, en materia leve, ós subordinados, compañeiros, mandos e público, así como a discusión con eles.
6. A falta de limpeza e hixiene persoal, así como as dependencias, servizo e útiles da empresa.
7. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio ou os datos necesarios para a Seguridade Social e medicina de empresa.
8. Non notificar nun prazo de vinte e catro horas os motivos que xustifican a falta ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.
9. Discutir sobre asuntos estraños ó traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderán considerarse como faltas graves ou moi graves.
10. A voluntaria diminución da actividade habitual en ratios de ata un 20%. Estes casos serán analizados pola comisión paritaria de produtividade.
11. O incumprimento das medidas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que careza de trascendencia grave para a integridade física ou a saúde dos traballadores.

Artigo 27º.-Graves.

Son faltas graves:

1. A dobre comisión de falta leve, dentro do período dun mes, excepto as de puntualidade.
2. A falta de dous días ó traballo inxustificadamente durante o período dun mes.
3. O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos, cuestións e feitos que poidan afectar á Seguridade Social e medicina de empresa.
4. O incumprimento das normas legais xerais, as deste convenio ou do regulamento da empresa en materia de seguridade no traballo. Será falta moi grave cando teña consecuencias nas persoas, máquinas, materiais, instalacións ou edificios.
5. A inobservancia dos regulamentos e ordes de servizo, así como a desobediencia ós mandos.
6. A voluntaria diminución da actividade habitual en ratios de ata un 30% ou os defectos na calidade fixada polos nosos clientes por negligencia do traballador, estes casos serán analizados pola comisión de produtividade.
7. O emprego de tempo, materiais, máquinas e útiles de traballo en cuestións alleas a el.
8. As injurias proferidas contra persoas ou institucións de toda índole.
9. A suplantación activa ou pasiva da personalidade.
10. A embriaguez e consumo de estupefacientes non habitual durante o traballo.
11. O atraso inxustificado na entrega á empresa dos partes de baixa de enfermidade e accidente, conforme o disposto na lexislación aplicable.
12. Non presta-la debida atención ó traballo encomendado, tendo sido advertido polo seu xefe superior con anterioridade.
13. A reincidencia de faltas, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre.

14. A ocultación de feitos ou faltas que o traballador presenciase ou ocasionen prexuízo grave, así como non advertir inmediatamente os seus xefes de calquera anomalía de importancia que observe nas instalacións.

15. O acoso sexual.

16. O incumprimento das medidas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, cando tal incumprimento orixine riscos graves para a integridade física ou a saúde dos traballadores.

Artigo 28º.-Moi graves.

Son faltas moi graves:

1. A reiteración de falta grave dentro do período dun mes, sempre que aquela fose sancionada.

2. A falta de seis días ó traballo, durante un período de catro meses sen xustificación.

3. Máis de doce faltas de puntualidade inxustificadas nun período de seis meses, ou vintecinco nun período dun ano.

4. A falsidade, a deslealdade, a fraude, o abuso de confianza, a competencia ilícita para coa empresa e o furto ou roubo, tanto ós compañeiros de traballo como á empresa ou a terceiros dentro das dependencias desta ou durante o desempeño de traballos ou servizos por conta da empresa.

5. Facer desaparecer, inutilizar sen causar desperfectos ou modificacións maliciosas en primeiras materias, produtos, útiles, ferramentas, máquinas, aparellos.. instalacións, edificios, enxoval e documentos da empresa.

6. A indisciplina ou desobediencia ó Regulamento de réxime interior da empresa ou ás ordes dos mandos, así como tamén a inducción a ela cando revista especial gravidade.

7. A participación directa ou indirecta na comisión de delicto cualificado como tal no Código penal.

8. A falsidade nas circunstancias de accidentes de traballo, a simulación de enfermidade ou accidente e a prolongación maliciosa ou finxida na súa curación.

9. A embriaguez e consumo de estupefacientes habitual durante o traballo.

10. O abandono do traballo en postos de responsabilidade.

11. O abuso de autoridade.

12. A comisión de actos inmorais nos locais e dependencias da empresa, dentro e fóra da xornada de traballo.

13. Tódalas consignadas no artigo 54.2º do Estatuto dos traballadores, consideradas como causas xustas de despedimento.

14. Saír con paquetes ou envoltorios de traballo, negándose a dar conta do seu contido cando lle fose solicitado polo persoal encargado desta misión.

15. A voluntaria diminución da actividade habitual en ratios de ata un 40% e a non obtención dos índices de calidade esixidos polos nosos clientes en ratios superiores ó 20%. Estes casos serán analizados pola comisión paritaria de produtividade.

16. O incumprimento das medidas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que orixine riscos graves e inminentes para a integridade física ou a saúde dos traballadores.

## Sección segunda

### Sancións

#### Artigo 29º

As sancións máximas que poden imporse son as seguintes:

\* Por falta leve: amoestación verbal, amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata dous días.

\* Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

\* Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de quince a sesenta días e despedimento.

#### Artículo 30º.-Prescripción.

As faltas prescribirán polo transcurso do prazo que en cada momento estableza a lexislación aplicable.

#### Artigo 31º.-Seguridade e hixiene no traballo.

As partes asinantes deste acordo comprométese a desenvolver as accións e medidas en materia de saúde laboral que sexan necesarias para conseguir unhas condicións de traballo en que a saúde do traballador non se vexa afectada.

Tódalas accións e medidas deberán estar encamiñadas a conseguir unha mellora da calidade de vida e ambiente do traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellorando as condicións de traballo e protección das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe.

Obterase da empresa a confección dun plan de prevención en materia de saúde e seguridade. Este plan recollerá:

- a) Mapa de riscos na empresa.
- b) Programas de actuación.
- c) Técnicas de prevención, vixilancia e control da saúde e especial atención ó tema da toxicidade que supón a utilización de colas ou calquera outra substancia que se produza.
- d) Normas de actuación preventiva para cada posto de traballo.
- e) Estudio epidemiolóxico.

A empresa prestará a colaboración necesaria, e estará obrigada a lles dar a coñecer ós traballadores ou ós seus representantes legais, completa información sobre os riscos a que o traballador está exposto e as características de seguridade de que está dotada a maquinaria, útiles e local onde traballan.

#### Disposición derradeira

No non recollido neste convenio, aplicarase o establecido no Estatuto dos traballadores, a L.P.L.S. e R.D. 1368/1985, do 17 de xullo.

## ANEXO I

### Categorías profesionais

#### Categoría 1. Xefe de quenda.

Aquel traballador que asume a dirección dunha quenda de traballo, motivando e estimulando os traballadores, para conseguilo desempeño máis eficiente cun esforzo constante e razoable. As funcións que desempeñará son as seguintes: control de persoal no cumprimento de horarios, control diario da produción do persoal, cumprimento diario de plans de traballo, supervisión do traballo realizado polos controladores de calidade, control do almacén de materiais e consumibles, supervisión de entrada e saída de volantes sen forrar e volantes acabados; carga e

descarga de mercadoría, aprovisionamento de materiais para os postos de traballo, organización do almacén de recepción e expedición de mercadorías.

**Categoría 2. Auxiliar administrativo.**

É o que cos coñecementos xerais de índole administrativa, auxilia nos traballos propios da súa categoría nas seguintes funcións:

Redacción de correspondencia de trámite, xestión de saídas de material, arquivo de albarás, e todas aquelas funcións propias desta categoría, etc.

**Categoría 3. Xefe de equipo.**

Aquel traballador que asume a dirección dun equipo de traballo motivando e estimulando os traballadores, para conseguilo desempeño máis constante e razoable, baixo a supervisión de xefe de quenda.

**Categoría 4. Controlador de calidade.**

As súas funcións son as seguintes: control de calidade total de volantes forrados terminados, enfundado e precintado de volantes OK., embalaxe e asegurado con aros dos volantes en caixas ou gaiolas paletizadas.

**Categoría 5. Operario cualificado.**

Aquel traballador que obtén uns niveis de destreza e cualificación de maneira continuada durante un período non inferior a 60 días.

**Categoría 6. Operario.**

Aquel traballador, que despois de supera-lo período de formación e cunha antigüidade na empresa inferior a 6 meses (período de cualificación) non alcanza os niveis de destreza e cualificación correspondentes a un operario cualificado.

### **Táboas salariais 2003**

#### **Salario base**

<b>Categorías profesionais</b>	<b>Nº</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>	<b>Categorías profesionais</b>
Categoría 1	Xefe de quenda	1	930,26 A	13.023,64 A
Categoría 2	Aux. administrativo	2	718,37 A	10.057,18 A
Categoría 3	Xefe de equipo	3	684,70 A	9.585,80 A
Categoría 4	Controlador calidade	4	684,70 A	9.585,80 A
Categoría 5	Operario cualificado	5	583,69 A	8.171,66 A

Categoría 6	Operario	6	545,10 A	7.631,40 A

### Complementos salariais 2003

Categorías profesionais	Compl. prod.	Compl. distancia	Incentivo	Categorías profesionais
Categoría 1	Xefe de quenda		1,13 A	
Categoría 2	Aux. administrativo		1,13 A	
Categoría 3	Xefe de equipo		1,13 A	
Categoría 4	Controlador calidade		1,13 A	
Categoría 5	Operario cualificado	14,55 A	1,13 A	2,21 A
Categoría 6	Operario	14,55 A	1,13 A	2,21 A

### Táboas salariais 2004

#### Salario base

Categorías profesionais	Nº	Mensual	Anual	Categorías profesionais
Categoría 1	Xefe de quenda	1	960,49 A	13.446,86 A
Categoría 2	Aux. administrativo	2	741,71 A	10.383,94 A
Categoría 3	Xefe de equipo	3	706,95 A	9.897,30 A

Categoría 4	Controlador calidade	4	706,95 A	9.897,30 A
Categoría 5	Operario cualificado	5	602,66 A	8.437,24 A
Categoría 6	Operario	6	562,81 A	7.897,34 A

#### Complementos salariais 2004

Categorías profesionais	Compl. prod.	Compl. distancia	Incentivo	Categorías profesionais
Categoría 1	Xefe de quenda		1,17 A	
Categoría 2	Aux. administrativo		1,17 A	
Categoría 3	Xefe de equipo		1,17 A	
Categoría 4	Controlador calidade		1,17 A	
Categoría 5	Operario cualificado	15,02 A	1,17 A	2,28 A
Categoría 6	Operario	15,02 A	1,17 A	2,28 A

#### ANEXO II

Incentivos	Ano 2003	Ano 2004	Ano 2005
Cando a media mensual supere un rendemento superior ó 1,00	2,21 A hora producida	2,28 A hora producida	IPC+1%

Cando a media mensual iguale ou supere un rendemento igual ou superior ó 1,33	5,78 A mensual	5,96 A mensual	IPC+1%

Cando a media mensual supere un rendemento superior ó 1,00 2,21 A hora producida 2,28 A hora producida IPC+1%

Cando a media mensual iguale ou supere un rendemento igual ou superior ó 1,33 5,78 A mensual 5,96 A mensual IPC+1%

\* Ano 2005 IPC (real)+1%.

Os xefes de equipo e os xefes de quenda percibirán estes incentivos en función da media do equipo e da quenda obtida durante o mes correspondente.

Apéndice 1. (Comisión paritaria de produtividade).

-Por parte da dirección os representantes son:

Manuel Rivas Coira.

Teodosio Oliveira Rodríguez.

José Antonio dos Santos García.

-Por parte dos traballadores os representantes son:

Consuelo Reguera Peón.

Daniel Edras Álvarez.

Félix Montero Quintana.

Apéndice 2. (Comisión paritaria do convenio).

-Por parte da dirección os representantes son:

Manuel Rivas Coira.

Teodosio Oliveira Rodríguez.

José Antonio dos Santos García.

-Por parte dos traballadores os representantes son:

Consuelo Reguera Peón.

Daniel Edras Álvarez.

Félix Montero Quintana.