

**Convenio Indusal Rías Baixas, S.A.  
(Anos 2003-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as condicións ás que se axustarán as relacións laborais e económicas entre a empresa Indusal Rías Baixas, S.A. e o persoal dependente dela; no non previsto aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e a lexislación laboral vixente.

O centro de traballo atópase actualmente no Porriño.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

Con independencia da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, este convenio terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2003, establecéndose a súa duración ata o 31 de decembro de 2005.

Serán respectadas na súa totalidade aquelas condicións económicas máis beneficiosas que teña o traballador ou traballadora, concedidas pola empresa por pacto ou costume.

Artigo 3º.-Compensacións e absorcións.

As condicións económicas establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto, poderán compensa-las existentes na data de entrada en vigor, calquera que sexa a orixe ou causa. Así mesmo, poderán absorberse calquera outra condición superior que, fixada por disposición legal, convenio colectivo, etc., puidera aplicarse no futuro.

Artigo 4º.-Representación dos traballadores e traballadoras.

Tódalas condicións económicas, sociais, de traballo, horarios, quendas, etc., non recollidas neste convenio, serán de obrigada negociación entre a dirección e a representación do persoal.

Artigo 5º.-Remuneracións.

O persoal afectado por este convenio rexerese pola táboa de salarios anexa.

Establécese un complemento de actividade para tódalas categorías, cuns importes que se especifican na táboa anexa.

Para este ano 2003, tódolos conceptos económicos acrecentaranse nun 4,15%, equivalente ó IPC do ano 2002 máis o 0,15%.

A categoría de axudante especialista, antes da aplicación da porcentaxe anterior, verá acrecentada a retribución correspondente ó salario base en 3 euros.

Para o segundo ano de vixencia, 2004, procederase a acrecenta-los conceptos económicos nunha contía equivalente ó IPC do ano 2003 máis o 10% do dito IPC.

A categoría de axudante especialista, antes da aplicación da porcentaxe anterior, verá acrecentada a retribución correspondente ó salario base en 3 euros, igual que no ano 2003.

Para o terceiro ano de vixencia, 2005, procederase a acrecenta-los conceptos económicos nunha contía equivalente ó IPC do ano 2004 máis o 20% do dito IPC.

A categoría de axudante especialista, antes da aplicación da porcentaxe anterior, verá acrecentada a retribución correspondente ó salario base en 3 euros, igual que no ano 2004.

Artigo 6º.-Antigüidade.

Este convenio non inclúe dentro da súa estrutura salarial complemento de antigüidade. Os traballadores e traballadoras que veñen percibindo este dereito, verán consolidadas estas cantidades,

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 13, do 21 de xaneiro de 2004.

que seguirán percibíndose en concepto de complemento convenio, establecéndose para todo o persoal fixo en dous quinquenios.

As devanditas contías cobraranse mediante o aboamento en nómina, rateado en 14 pagas.

Para os anos sucesivos ó 1999, acrecentarase este complemento no IPC do ano anterior, aínda que os convenios colectivos futuros non prevexan ningún acrecentamento por ningún concepto. Para o ano 2003 acrecentarase na mesma proporción que a revisión económica, 4,15%, é dicir, o IPC do ano 2002 máis 0,15%.

Para os anos 2004 e 2005, acrecentarase nunha contía igual para aplicar ó resto dos conceptos económicos.

O devandito complemento convenio non será absorbible de ningún xeito, nin neste convenio nin en convenios posteriores.

Os traballadores e traballadoras de nova contratación non terán dereito a este complemento.

Artigo 7º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá as pagas extraordinarias correspondentes ós meses de xullo e decembro, na contía cada unha de 30 días do salario base máis complemento convenio, complemento transporte e complemento actividade.

As pagas extraordinarias serán concedidas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha por semestres naturais do ano no que se aboan. A paga correspondente ó primeiro semestre aboarase entre os días 15 e 20 de xullo. No que respecta á do segundo semestre, aboarase entre o 15 e o 20 de decembro.

As pagas extras non se verán afectadas por incapacidades temporais debidas a accidente de traballo ou enfermidade profesional, percibíndose nestes casos integramente.

Igualmente, as pagas extras non se verán afectadas por incapacidades temporais debidas a enfermidade común, cando haxa hospitalización cun mínimo de 3 días.

Artigo 8º.-Complemento de nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade na contía do 30% sobre o salario base de cada tra

ballador ou traballadora, que se percibirá sobre as horas efectivas traballadas, entendéndose ó respecto como xornada nocturna a comprendida entre as 22.00 e as 6.00 horas.

No caso de que as horas nocturnas se realizaran en sábado, domingo ou festivo, o complemento de nocturnidade será do 40%. Este acrecentamento non implica que estas xornadas sexan consideradas como especiais, para os efectos do disposto no artigo 11º que regula a xornada de traballo.

Artigo 9º.-Horas extraordinarias.

Aboaranse na contía que se sinala na táboa de salarios anexa ó texto do convenio.

Alternativamente, o traballador ou traballadora poderá escolle-la compensación en descanso. De escoller esta opción, o tempo de descanso desfrutarase na maior brevedade, limitándose o número de persoas a dúas por quenda.

Tamén poderá optar o traballador ou traballadora por acumula-lo tempo compensatorio de descanso ata completa-las horas dunha xornada, con aplicación igualmente da limitación disposta no parágrafo anterior.

Exclúense os meses de xullo e agosto, para os efectos de desfrute de horas ou xornadas acumuladas pola realización de horas extras.

O valor das horas extras queda como segue:

Tipo de hora extra Valor euros Valor descanso

Normal (luns a sábado) 150% 175%

Domingo ou festivo 170% 175%+20% (compl.)

Nocturna (luns a sábado) 180% 175%+30% (compl.)

Nocturna (domingo ou festivo) 190% 175%+40% (compl.)

As porcentaxes que se relacionan refírense ó valor dunha hora normal de traballo. A porcentaxe do 20, 30 e 40% establecido en concepto de complemento, engadido ó valor da hora de descanso, compensarase sempre economicamente.

As porcentaxes que deteminan o valor euros da hora extra, calcularanse sempre sobre o salario base vixente para cada categoría.

Para calquera categoría, o valor mínimo da hora extra será de 7,50 euros.

Artigo 10º.-Pagamento de nóminas.

O pagamento das nóminas farase mensualmente. Nembargantes, o persoal poderá solicitar coa debida anticipación cantidades á conta dos seus haberes devengados.

En canto ó xeito de pagamento, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Para todo o persoal, tanto de produción como de oficinas, considéranse as mensualidades de 30 días.

Artigo 11º.-Complemento de transporte.

Indusal Rías Baixas, S.A. aboará a todo o persoal contratado con anterioridade ó 31-12-1998, un complemento de transporte mensual de 81,01 euros para o ano 2003.

O importe anterior acrecentarase cada ano na mesma porcentaxe aplicada ó salario base, sendo para este ano 2003 do 4,15%.

O persoal de nova contratación non terá dereito á percepción do devandito complemento.

Artigo 12º.-Xornada de traballo.

Sendo Indusal Rías Baixas, S.A. unha empresa de servicios, establécese unha xornada laboral anual para os anos 2003 e 2004 de 1.778 horas efectivas de traballo, distribuídas de luns a sábado (incluídos festivos), cos descansos que establece a lei e de acordo co horario e quendas indicados pola empresa, coas limitacións que sinala a lexislación.

Para o ano 2005, a xornada laboral anual será de 1.770 horas efectivas de traballo.

Durante a vixencia deste convenio establécense dúas quendas cos seguintes horarios:

Mañás (luns), de 6.00 a 14.00, con 20 minutos de descanso, equivalente a 7,67 horas de traballo efectivo.

Mañás (de martes a venres), de 7.00 a 14.00, con 20 minutos de descanso, equivalente a 6,67 horas de traballo efectivo.

Tardes (luns e martes), de 14.00 a 22.00 con 20 minutos de descanso, equivalente a 7,67 horas de traballo efectivo.

Tardes (mércores a venres), de 14.00 a 21.00 con 20 minutos de descanso, equivalente a 6,67 horas de traballo efectivo.

Tardes (sábado), de 13.00 a 21.00, con 20 minutos de descanso, equivalente a 7,67 horas de traballo efectivo.

Excepcións á xornada:

O persoal fixo ordinario que ata abril de 2000 só traballaba nos sábados na quenda da mañá, traballará nunha soa quenda nos sábados, de mañá ou de tarde, segundo as necesidades da produción, de acordo entre a empresa e a representación do persoal. A quenda de traballo escomenzará cando se atope na planta un mínimo do 60% de roupa que procesar, sen que ese requisito poida altera-los horarios establecidos na actualidade.

O persoal fixo dito no parágrafo anterior estará obrigado a traballar nos días festivos unicamente na quenda da mañá, garantíndolles por parte da empresa un desfrute de 6 festivos ó ano. Os festivos que deba traballar seranlle comunicados ó persoal ó principio de cada ano.

A quenda da tarde dos festivos cubrirase con persoal eventual e completarase con persoal procedente da situación de fixo discontinuo.

Os traballadores e traballadoras que desde o 1 de xaneiro de 2000 estean prestando servicios de xeito eventual, en calquera das modalidades de contrato existentes, desenvolverán o seu traballo de luns a sábado (incluídos os festivos), cos descansos legais correspondentes, de acordo cos horarios e quendas

establecidos e acordadas entre a dirección e a representación do persoal, segundo as necesidades da empresa.

O anterior en ningún caso suporá a superación da xornada máxima anual establecida anteriormente, polo que a dirección e representación do persoal establecerán o xeito de compensar, en descanso, as xornadas traballadas nos días festivos, ó abeiro do disposto no R.D. 2001/1983 (artigo 45 a 47) e R.D. 1561/1995 (disposición derogatoria única) sobre festivos traballados. Para o ano 2004, dirección e comité acordarán a posta en práctica do contido nos devanditos reais decretos, axeitando, no que proceda, o horario de traballo.

Como compensación ós días festivos traballados, crearase un complemento de festivo, para tódolos traballadores e traballadoras de Indusal Rías Baixas, nas seguintes contías e por festivo traballado:

Persoal que en abril de 2000 tiña a condición de fixo ordinario: 20,25 euros.

Persoal que en abril de 2000 tiña a condición de fixo discontinuo: 60,75 euros.

Persoal eventual, en calquera das modalidades existentes: 6,75 euros.

Así mesmo, tódolos traballadores e traballadoras cobrarán por día festivo traballado a contía de 6,75 euros en concepto de complemento de transporte, aplicándosele igualmente a data de cobro ó persoal antes fixo discontinuo.

Artigo 13º.-Vacacións.

As vacacións serán de 35 días naturais, dos que 31 serán hábiles, entendéndose dentro destes os sábados non festivos. Desfrutaranse preferentemente entre o 21 de marzo e o 21 de setembro. O calendario das vacacións fixarase con 2 meses de anticipación. Para tal efecto, durante o primeiro trimestre de cada ano, a dirección da empresa e a representación do persoal acordarán o calendario vacacional, que recollerá o desfrute de cada traballador ou traballadora.

Para o ano 2004, as vacacións serán de 36 días naturais (por ser ano bisesto), dos que 32 serán hábiles.

Para o ano 2005, as vacacións serán de 36 días naturais, dos que 32 serán hábiles.

Dentro do dito calendario, poderán establecerse quendas partidas de vacacións, non máis de 2, de xeito que parte se desfruten fóra do período sinalado como preferencial.

O persoal fixo-descontinuo desfrutará en cada ano, dentro do período preferente establecido anteriormente, 15 días das súas vacacións, correspondentes a ese mesmo período do ano natural. O resto das vacacións que poidan corresponderlles, pola proporción do tempo traballado nese mesmo período do ano natural, serán para desfrutar a partir do 1 de xaneiro do ano seguinte.

Na aplicación do disposto no parágrafo anterior, se a fin de ano a proporción de vacacións que corresponda desfrutar é inferior ós 15 días xa desfrutados, os días de exceso descontaranse nas vacacións do ano seguinte.

No caso de que calquera traballador ou traballadora, chegada a súa quenda vacacional, se atopara en situación de incapacidade temporal por accidente de traballo ou enfermidade profesional, terá dereito ó desfrute en período distinto, unha vez que remate a súa situación de incapacidade temporal, sempre e cando haxa tempo material para o desfrute dentro do mesmo ano natural.

Se por causas conxunturais (avarías, falta de subministracións de enerxía, auga, ou calquera outra circunstancia de forza maior), a empresa se vira obrigada a parar ou diminuír sensiblemente a súa produción, poderanse deteminar outras datas de vacacións, logo de acordo coa representación do persoal. No caso de desacordo insalvable, aplicaranse as condicións legais vixentes nesa altura.

As datas do 1 de maio e 25 de xullo serán inhábiles na empresa, salvo que esta considere que o servizo que lle presta ós seus clientes resulte seriamente prexudicado por tal motivo. En tal caso, este extremo seralles comunicado á representación do persoal cunha anticipación de 48 horas.

Artigo 14º.-Bolsa de vacacións.

Os traballadores e traballadoras pertencentes ó grupo de persoal fixo (agás o descontinuo), que soliciten o desfrute vacacional fóra do tempo preferente establecido no artigo anterior, pero nos meses que neste artigo se sinalan, terán dereito a cobrar en concepto de bolsa de vacacións as seguintes contías:

Vacacións para desfrutar nos meses de decembro e xaneiro: 180,30 euros.

Vacacións para desfrutar no mes de febreiro: 150,25 euros.

As contías anteriores refírense ó período completo de vacacións. Para o caso de desfrute parcial delas dentro dos meses afectos á bolsa, a contía que se percibirá será proporcional ó tempo desfrutado.

Artigo 15º.-Licencias e permisos.

O traballador ou traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

A) 20 días naturais no caso de casamento.

B.1) Nacemento de fillos: 3 días naturais.

B.2) Enfermidade grave de cónxuxe, fillos ou pais: 3 días naturais. Nos casos de internamento en UVI de cónxuxe ou fillos por un tempo superior a 7 días, a licenza acrecéntase en 2 días máis.

B.3) Enfermidade grave de demais parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

B.4) Morte de cónxuxe ou fillos: 5 días naturais.

B.5) Morte de pais: 4 días naturais.

B.6) Morte de irmáns, irmáns políticos, avós, avós políticos, xenros, noras, netos ou sogros, 2 días naturais.

B.7) Morte de demais parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

B.8) Morte de parentes de 3º grao de consanguinidade ou afinidade: 1 día natural.

C) Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturais.

Nos casos recollidos nos puntos B.5 e B.6, se o parente falecido convive co traballador, a licencia será de 1 día máis.

Nos casos de licencia por calquera das causas recollidas nos puntos B.1, B.4 e B.5, B.6 e B.7, un dos días de licencia será hábil para os efectos do Rexistro Civil.

As licencias recollidas nos puntos B.1, B.2, B.3 e C, poderanse usar por medias xornadas, sen que esta opción poida supor en ningún caso supera-la licencia establecida en cada epígrafe.

Nos casos de finamento de cónxuxe, pais ou fillos do traballador, os tres días naturais de permiso entenderanse como adicionais do día do feito causante.

Nos casos de necesidade por circunstancias da enfermidade familiar que orixina o dereito a licencia, o traballador ou traballadora poderá solicita-lo uso da licencia en días alternos, sempre que sigan concorrendo as mesmas circunstancias que orixinaron a licencia.

D) Por casamento de fillo ou filla, pais ou irmáns: 1 día natural, referido exclusivamente á data do casamento.

E) Para realización de funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Os representantes do persoal, pertencentes a unha mesma central sindical poderán crear unha bolsa de horas sindicais, por períodos de 1 ano, sen que en ningún caso poida supera-lo número de horas adjudicado a cada representante incluído na bolsa. O control das horas acumuladas na bolsa será trimestral, limitándose o uso do crédito horario ó trimestre que corresponda; é dicir, impedíndose o traslado dese crédito a outro trimestre.

F) Licencias sen soldo: o traballador ou traballadora que leve máis de 1 ano de prestación de servicios terá dereito, cun aviso mínimo de 15 días, a solicitar unha licencia sen soldo. Esta licencia terá unha duración mínima de 15 días e máxima de 2 meses. Somentes poderá solicitarse unha vez cada 2 anos. A concesión outorgarase sempre que medie necesidade grave e quede debidamente xustificada. En calquera outra circunstancias, a licencia non poderá exceder de 15 días.

Por este concepto, non poderán concederse licencias a máis dun 3% do cadro de persoal simultaneamente.

Esta licencia ocasionará a baixa na Seguridade Social polo tempo da súa duración.

O traballador ou traballadora que solicite este tipo de licencia, non verá afectadas as súas pagas extraordinarias, tendo dereito a cobralas na súa totalidade.

G) 1 día ó ano retribuído, para atender asuntos persoais, que se deberá solicitar cun aviso mínimo de 3 días. Esta licencia non poderá concederse a máis dunha persoa por quenda.

Nas unións de feito, a compañeira ou compañeiro aseméllanse ós cónxuxes, para exercer-lo dereito ó uso das licencias establecidas neste artigo.

Por solicitude da totalidade da representación do persoal, a empresa poderá estudar a concesión de permiso retribuído nos casos especiais que se saen das normas establecidas nos puntos anteriores e que puideran asemellarse a eles, despois de comprobar e acreditar nomeadamente polos devanditos delegados a certeza do feito causante.

Artigo 16º.-Excedencias.

As excedencias serán aplicadas de acordo co artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

Para a reincorporación automática ó posto de traballo, agás o contido no devandito ET será preciso que legalmente se poida substituír este posto cun traballador ou traballadora con contrato interino polo mesmo período da excedencia concedida.

O traballador ou traballadora que teñan fillos en idade comprendida entre os 6 e os 10 anos terá dereito á redución da súa xornada de traballo para coidado de fillos e fillas, considerándose esa redución como unha excedencia parcial forzosa, con dereito a recuperación da xornada ordinaria de traballo despois de que o fillo ou filla cumpra os 10 anos.

A redución poderá ser como máximo ata o 50% da xornada ordinaria, en cómputo diario ou semanal, tendo o traballador ou traballadora o dereito a escolle-lo horario reducido de xornada.

A empresa poderá contratar interinamente traballadores ou traballadoras para cubrir este tipo de excedencias especiais, cesando o persoal contratado cando remate a situación que deu lugar á súa contratación.

Artigo 17º.-Aviso previo de cesamento.

Todo o persoal afectado por este convenio, se pretendiera cesar no servizo da empresa, avisará por medio de escrito sinxelo, cunha anticipación mínima de 15 días, agás o persoal titulado, técnico ou administrativo, que o farán con 1 mes. O incumprimento da obriga de avisar coa devandita anticipación dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador ou traballadora unha contía equivalente ó importe da súa retribución total diaria por cada día de atraso no aviso.

Así mesmo, a empresa comunicará ó persoal, nos casos de contratos de duración superior a 3 meses, o seu cesamento por escrito cun prazo mínimo de 15 días. Os avisos cun prazo inferior suporán para

o traballador ou traballadora o dereito a cobrar como indemnización o salario dos días de menos con respecto ó aviso aquí establecido. A empresa entregará a calquera traballador ou traballadora cesante con 48 horas de anticipación, copia do recibo de liquidación. O traballador ou traballadora terá dereito á presenza dun representante do persoal na sinatura da liquidación.

Artigo 18º.-Póliza de vida.

Contrátase unha póliza de seguro colectivo de vida, para todo o persoal da empresa, coa cobertura dos seguintes riscos:

Morte por causa común: 7.061 euros.

Morte por accidente laboral: 19.899 euros.

Invalidez permanente total por causa común: 13.480 euros.

Invalidez permanente total por accidente laboral: 32.739 euros.

Invalidez permanente absoluta por causa común: 19.899 euros.

Invalidez permanente absoluta por accidente laboral: 39.160 euros.

O importe desta póliza será aboado integramente pola empresa. No suposto de rexeitamento da proposta de seguro pola compañía aseguradora para algún traballador ou traballadora, queda sen efecto a obriga empresarial aquí pactada, incluíndoselle nos seus haberes o importe da achega empresarial, que suporía a inclusión deste traballador ou traballadora na devandita póliza.

A empresa entregará a cada traballador ou traballadora fotocopia da póliza contratada.

A partir do 1 de xaneiro de 2004, os importes anteriores revisaranse automaticamente, e acrecentaranse anualmente na mesma porcentaxe que o IPC final correspondente ó ano anterior.

Artigo 19º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará ó seu persoal das correspondentes roupas de traballo.

O persoal recibirá 3 uniformes de traballo cada 2 anos e, se fora preciso, logo de xustificación, seralle proporcionado un 4º.

A empresa facilitará anualmente un equipo de calzado axeitado para as tarefas que vaia desempeñar.

O uso do uniforme enténdese como obrigatorio.

Artigo 20º.-Recoñecementos médicos.

A empresa está obrigada a solicitar do gabinete técnico de seguridade e hixiene da provincia, ou da mutua patronal coa que teña concertadas as continxencias de accidentes de traballo, un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal. O tempo empregado, así como os gastos do desprazamento, serán por conta da empresa.

Ó persoal fixo-descontinuo, se o día do recoñecemento médico non está dentro da súa xornada de traballo, a empresa aboaralle 2 horas de xornada ordinaria.

O recoñecemento médico farase sempre en instalacións fixas.

Artigo 21º.-Incapacidade temporal (IT).

O traballador ou traballadora afectados por incapacidade temporal, debido a causas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, recibirá unha contía de 6,75 euros/día mentres permaneza en situación de incapacidade, por un período máximo de 1 ano.

O traballador ou traballadora afectado por incapacidade temporal, debido a causas de accidente non laboral ou enfermidade común, transcorridos os primeiros 15 días, recibirá unha contía de 6,75 euros/día mentres permaneza en situación de incapacidade, por un período máximo de 1 ano.

Os importes anteriores revisaranse, para o ano 2004 e 2005, coa mesma porcentaxe de acrecentamento aplicado ó salario base.

Artigo 22º.-Préstamo ó persoal.

A empresa constituirá un fondo por un valor máximo de 9.722 euros (nove mil setecentos vintedous euros) durante a vixencia deste convenio, para distribuír como préstamo entre o persoal.

A concesión destes préstamos e as condicións de devolución serán estudadas pola representación legal dos traballadores e un representante designado pola empresa, en función das necesidades concretas expostas en cada caso.

O límite dos préstamos fíxase en 3.005 euros (agás casos excepcionais).

A cota mínima de devolución mensual será do 5% do importe do préstamo.

A dirección entregará trimestralmente á representación do persoal un informe que conterá os seguintes datos:

\* Relación de créditos e persoas beneficiarias.

\* Saldo pendente de devolución.

\* Saldo dispoñible para novos créditos.

Artigo 23º.-Categorías.

Peón.

En xeral, é o traballador ou traballadora que, sen posuír coñecementos de calquera especialidade, limita as súas funcións á achega do seu esforzo físico e á execución de traballos non especializados.

Considerarase peón todo aquel traballador ou traballadora que desempeñe a súa función xeralmente baixo a supervisión dalgún especialista, principalmente nas funcións de descarga de roupa sucia, selección, pesaxe e introducción da roupa nalgunha das lavadoras ou túnel de lavado, definíndose as súas funcións principais nas seguintes:

- \* Desprazar roupa lavada ás máquinas de tratamento posterior.
- \* Recoller roupa tratada e levala á zona de empacamento ou á carga en furgoneta de saída.

\* Limpeza xeral da nave e instalacións.

O traballador ou traballadora encadrada nesta categoría nunca realizará traballos con ningún tipo de máquina. As súas funcións non excederán das exclusivamente consideradas como auxiliares do proceso productivo.

Cubrirá os seus correspondentes partes de traballo, nos que reflectirá a actividade realizada nas súas horas de traballo. Realizará, ademais, todas aquelas funcións semellantes que lle sexan encomendadas polos seus superiores.

Axudante especialista.

En xeral, é o traballador ou traballadora que, cuns coñecementos xerais do oficio correspondente, auxilia o persoal especializado da súa categoría na execución dos traballos propios, ou efectúa outros de menor importancia.

Ademais de tódalas funcións do peón, desempeñará con maior autonomía as seguintes tarefas:

\* Manexo de máquinas habituais de lavandería, tales como calandra, plegadora, túnel de batas, pranchas, robots, etc.

\* Colaborar coas tarefas de mantemento das diversas máquinas e postos de traballo nos que desempeñe a súa función, vixiando o seu bo funcionamento.

Cando un axudante realice traballos de superior categoría durante máis de seis meses, consolidará a categoría superior, sempre que exista quenda de acceso a este de libre designación da empresa e posúa os coñecementos necesarios debidamente acreditados por probas de suficiencia.

Especialista.

Considerarase especialista aquel traballador ou traballadora con capacidade para desempeñar funcións en calquera dos variados postos que compoñen o proceso de produción da lavandería.

Ademais de tódalas funcións do axudante especialista, encargarase de:

\* Tarefas de mantemento habituais de calquera máquina, que non supoñan o uso de ferramenta especializada.

\* Vixiar, a nivel de usuario, o perfecto estado e funcionamento da máquina na que desempeñe o seu traballo.

\* Colaborar co persoal responsable de mantemento nas tarefas para as que sexa requirido.

\* Así mesmo, realizará tódalas funcións que pola súa semellanza coas ditas anteriormente, sexan inherentes á súa categoría.

\* Todo o que se lle encomende por parte do encargado de produción, encargado de quenda ou os xefes de equipo.

Oficial lavandeiro.

É o traballador ou traballadora que, en posesión dos coñecementos precisos, a xuízo da empresa, ademais de tódalas funcións descritas para a categoría de especialista, se diferenciará desta en:

- \* Maior coñecemento de labores de mantemento máis complexas sobre as máquinas da lavandería, coa utilización da ferramenta ou maquinaria auxiliar que para iso sexa precisa.

- \* Responsabilizarse da calidade final do traballo naquela máquina na que estea desenvolvendo o seu traballo, así como do perfecto funcionamento das máquinas de proceso.

Deberá coñecer-lo funcionamento de tódalas máquinas do proceso productivo. O traballador ou traballadora encadrados nesta categoría deberá asistir a calquera curso que a empresa considere oportuno, para unha mellora dos seus coñecementos e da súa propia formación profesional, séndolle neste caso cubertos tódolos gastos que tal circunstancia lle puidera ocasionar.

Xefe de equipo.

É o traballador ou traballadora procedente da categoría de profesionais ou de oficio que, efectuando traballo manual, asume o control do traballo dun equipo.

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes ó persoal de superior categoría á súa. Cando un xefe de equipo cesa na súa función, perderá a súa retribución específica de xeito gradual. Para estes efectos, anualmente non se lle poderá absorber, do complemento que cobrara, unha contía maior que a que supón o 50% do acrecentamento do seu salario base. A xeito de exemplo, cando se producira un acrecentamento no salario base mensual de 24 euros, só podería absorberse como compensación a contía de 12 euros.

Suplirá ó encargado cando as circunstancias o requiran.

O complemento de posto de traballo que percibirá o xefe de equipo consistirá en 120,65 euros mensuais, mentres realice tales funcións.

Encargado de quenda.

É a persoa responsabilizada de todo o relativo ó proceso productivo, en cada quenda, establecido na empresa, nomeadamente do seguinte:

- \* Da distribución por seccións do persoal que ten ó seu mando, para un maior aproveitamento dos recursos, trasladando ó axudante técnico de dirección as necesidades de persoal, en función do traballo que se deba realizar.

- \* Da calidade final do produto procesado.

- \* Da correcta utilización e aproveitamento da maquinaria.

- \* Do control dos consumibles no proceso productivo, seguindo as instrucións técnicas dos provedores.

- \* Do cumprimento das funcións por el encomendadas a cada operario ou operaria.

- \* De garanti-la produción, seguindo as prioridades establecidas co axudante técnico de dirección.

- \* De comunicar calquera incidencia que se produza, en referencia á produción ou ó persoal, ó director-xerente ou persoa por este nomeada.

O encargado de quenda cobrará pola realización das súas funcións, un complemento por importe do 25% do salario base da categoría do oficial lavandeiro, quedando para este ano 2003 en 149,23 euros.

O complemento de encargado de quenda deixarase de percibir cando se deixen de realiza-las funcións da devandita categoría.

Axudante técnico de dirección.

É a persoa responsabilizada da coordinación entre clientes e produción. Terá ademais os seguintes cometidos:

-Dar conta ós encargados de quenda e/ou trasladar calquera circunstancia especial en relación coa roupa que se vaia tratar, establecendo con aqueles as prioridades do traballo que realizar, así como de dota-las quendas de persoal, segundo as necesidades que estableza o encargado.

-De trasladar ó director-xerente calquera incidencia que se produza nas áreas de produción, comercialización ou persoal, así como de calquera outra que lle sexa trasladada polos encargados de quenda, incluso observacións ou suxestións destes.

-De coordena-los transportes e horarios de entrega e/ou recollida da roupa ós clientes.

-Do control do cumprimento dos horarios de traballo.

-De contactar cos provedores para dotacións dos consumibles necesarios á área de produción.

Costureira. Terá a mesma retribución que a categoría de axudante especialista.

Conductor. Terá a retribución que se especifica no anexo, ó que se engadirá, en concepto de complemento de dispoñibilidade a contía mensual de 312,45 euros e en concepto de axudas de custo polos gastos orixinados nos desprazamentos, a contía mensual de 269,17 euros.

Artigo 24º.-Contratación de novo persoal.

A empresa comunicará ós representantes dos traballadores, con anticipación dabondo, a súa intención de contratar novo persoal, sexa eventual ou non, para os efectos de que, en igualdade de condicións, poida darse trato preferente ós familiares do persoal empregado.

No caso de novas contratacións a tempo parcial e para quendas de produción distintos dos actuais, ofreceráselle en primeiro lugar a cobertura dos postos que se necesiten ó persoal que nese momento preste servizos na empresa.

En ningún caso este ofrecemento pode supo-la realización dunha xornada maior da ordinaria.

No caso de novos contratos para cubrir postos de traballo alleos á produción, a dirección da empresa informará previamente ós representantes do persoal.

O persoal contratado para produción serao coa categoría mínima de axudante.

O persoal de produción pasará a ser fixo nunha porcentaxe equivalente ó 55% do número máis alto de traballadores ou traballadoras que nesa sección estivese traballando en xaneiro do ano 2003.

Artigo 25º.-Indemnización persoal eventual.

O traballador ou traballadora que remate un contrato eventual, en calquera das modalidades legais existentes, terá dereito ó remate deste a unha indemnización de 12 días do salario convenio por ano traballado, equivalente a 1 día por mes traballado ou fracción.

Artigo 26º.-Xubilación anticipada.

Calquera traballador ou traballadora, chegados os 60 anos de idade e cumprindo os requisitos mínimos para a xubilación, agás a idade ordinaria, poderá acollerse ó disposto en materia de xubilación parcial, debendo a empresa cubrir cun contrato de relevo a xubilación da persoa solicitante. A petición deberá comunicarse á empresa cun mes de anticipación á data efectiva de xubilación parcial.

Artigo 27º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio quedará denunciado automaticamente 30 días antes da data de remate da súa vixencia. Nese prazo de 30 días, cada parte deberá comunicar á outra as materias que desexa que se negocien

novamente. As materias sobre as que ningunha das partes se manifeste, entenderanse prorrogadas como mínimo ata o seguinte período de denuncia.

Artigo 28º.-Comisión paritaria.

De acordo co establecido na lexislación vixente, créase unha comisión paritaria, composta por 3 representantes do persoal e 3 representantes da empresa.

Artigo 29º.-Determinación das partes que o concertan.

Este convenio foi subscrito, en representación dos traballadores polo comité de empresa e, en representación da empresa, polo director-xerente.

## **ANEXO**

### **Convenio de Indusal Rías Baixas, S.A.**

#### **Salarios 2003**

<b>Categoría</b>	<b>S. base</b>	<b>Compl. act.</b>	<b>Total</b>
Axte. técnico dirección	968,36	182,40	1.150,76
Encargado mantemento	968,36	182,40	1.150,76
Encargado de quenda	750,50	223,58	974,08
Oficial lavandeiro/a	684,39	106,79	791,18
Especialista	608,79	31,18	639,97
Axte. especialista	550,82	20,56	571,18
Conductor camión	547,78	20,57	568,35