

## **Convenio colectivo da empresa Ángel López Soto, S.L. (Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O convenio colectivo seralles de aplicación a todos os traballadores e traballadoras que presten servizos no centro de traballo, sito en Couso-Aguiño, da empresa Ángel López Soto, S.L.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2004, con independencia da data de publicación no BOP.

De conformidade coa lexislación vixente, este convenio darase por denunciado tres meses antes da data de finalización, comprometéndose ambas as dúas partes a comezar os trámites de negociación dun novo convenio a partir de dita data.

A súa duración será de dous anos, rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2005.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións persoais que sexan máis beneficiosas que as establecidas neste convenio colectivo e que de forma individual puideren gozar os traballadores e traballadoras desta empresa.

Artigo 4º.-Retribucións salariais.

Os soldos e salarios correspondentes para o primeiro ano de vixencia do convenio son os que figuran na táboa salarial anexa, e supón un incremento respecto aos vixentes o 31-12-2003 do 4%.

Artigo 5º.-Revisións salariais.

1. Ano 2004: no caso de que o IPC rexistrase no 31 de decembro de 2004 un incremento respecto do 1 de xaneiro de 2004 superior ao 2,6%, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a dita porcentaxe. A revisión levarase a cabo unha vez que se constate oficialmente e pagarase con efectos do 1 de xaneiro de 2004.

2. Ano 2005: efectuarase unha revisión salarial do 1,4% sobre o IPC real rexistrado no 31 de decembro de 2004. A revisión levarase a cabo unha vez que se constate oficialmente e pagarase con efectos do 1 de xaneiro de 2005.

3. Se, tendo en conta o establecido nos números anteriores, se opera unha revisión salarial, a comisión paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o dito exceso e proceder á elaboración da nova táboa salarial. Esta táboa revisada servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.

Artigo 6º.-Antigüidade.

Os traballadores/ras percibirán polo concepto de antigüidade un 5% sobre o salario base que corresponda a cada categoría profesional por cada trienio de permanencia ao servizo da empresa.

Artigo 7º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a percibir dúas gratificacións extraordinarias ao ano, chamadas extra de verán e extra do Nadal. O importe de cada unha delas será igual a 30 días de salario base, complemento persoal, máis a antigüidade que corresponda.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 118, do 21 de xuño de 2005.

#### Artigo 8º.-Vacacións anuais.

As vacacións anuais para todos os empregados e empregadas da empresa Ángel López Soto, S.L. serán igual a 30 días naturais e aplicarase o seguinte réxime para o seu gozo:

- a) Establecerase un calendario anual dentro do primeiro trimestre do ano entre a dirección da empresa e o comité de empresa.
- b) Gozaranse 15 días nos meses de xullo, agosto e setembro e outros 15 días en decembro.
- c) Os 15 días que se gocen nos meses de xullo a setembro estableceranse por quendas por pedimento dos traballadores e traballadoras, e tendo como límite que non poderán coincidir por quincena máis dunha sexta parte do cadro de persoal.
- d) Os 15 días no mes de decembro, e posiblemente os primeiros de xaneiro do ano seguinte, gozaraos conxuntamente todo o persoal. Exceptúase desta norma o persoal de mantemento, que gozará das vacacións por acordo coa empresa.
- e) De coincidiren máis solicitantes nalgunha quincena, das que poden realizar as vacacións conxuntamente, nos meses de xullo a setembro, concederanse en primeiro lugar por orde de antigüidade, despois, por orde alfabética e rotando en anos sucesivos.
- f) Calquera excepción aos criterios establecidos anteriormente será atendida na medida das posibilidades pola dirección da empresa, coa comunicación preceptiva ao comité de empresa.
- g) As vacacións serán retribuídas a razón de 30 días do salario base que corresponda pola categoría profesional e máis a antigüidade e o complemento persoal correspondente.

#### Artigo 9º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 8 horas diarias para os traballadores en xornada intensiva, a realizar de luns a venres; dentro da devandita xornada terase dereito a 30 minutos de descanso para o bocadillo.

- a) Quenda de mañá: de 7.00 a 15.00 horas.
- b) Quenda de tarde: de 15.00 a 23.00 horas.
- c) Quenda de noite: de 19.00 a 3.00 horas.

Mentres subsista a xornada partida, a xornada laboral será de 8 horas diarias; dentro da dita xornada terán dereito a un descanso de 20 minutos.

#### Artigo 10º.-Horas extraordinarias.

As que sexan imprescindibles aboaranse a razón de 7,63 euros/hora para todas as categorías. As efectuadas en quenda de noite e festivos aboaranse a razón de 9,55 euros/hora.

#### Artigo 11º.-Licenzas.

As traballadoras e traballadores terán dereito ao uso de licenzas retribuídas, após o aviso previo e a posterior xustificación, nas seguintes situacións:

- a) Matrimonio do traballador ou traballadora: 18 días.
- b) Tres días naturais no caso de enfermidade grave, ademais dos casos que precisen hospitalización e intervención cirúrxica de pais, pais políticos, cónxuxe ou fillos. Esta licenza de 3 días e nos mesmos casos será aplicable a irmáns ou irmás que convivan no mesmo domicilio que o produtor.
- c) Tres días naturais por nacemento de fillos/as.
- d) Cinco días naturais por falecemento do cónxuxe ou fillos/as.

e) Tres días naturais no caso de falecemento de irmáns/ás, netos/as, avós/as, fillos/as políticos e irmáns/ás políticos.

f) Un día no caso de falecemento de tíos, primos e sobriños, se existe convivencia no mesmo domicilio.

g) Cumprimento dun deber público inescusable establecido polas leis e disposicións en vigor: polo tempo indispensable. Cando conste en norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña canto á duración da ausencia e a compensación económica.

h) Cambio de domicilio: un día.

i) Matrimonio dun fillo ou filla: un día.

j) As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora diaria de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller poderá substituír este dereito pola redución da xornada nunha hora diaria ao comezo ou ao final desta.

k) Para acudir á consulta médica, 36 horas anuais.

Artigo 12º.-Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia, considerárase pola elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reintegro á empresa deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. A traballadora ou traballador con, polo menos, unha antigüidade dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria polo período non inferior a un ano e non superior a cinco. Non se poderá volver exercer este dereito ata despois de catro anos de finalizar a anterior excedencia.

3. Igualmente poderán gozar a excedencia forzosa os traballadores e traballadoras que exerzan funcións sindicais durante o período que duren estas ou cando así o decida o sindicato a que pertenza.

4. A traballadora ou traballador excedente voluntario conserva só un dereito preferente para o seu reingreso ao seu posto de traballo, quedando ás expensas de que se produza unha vacante na súa categoría ou similar.

5. As solicitudes deberán ser contestadas nun prazo improrrogable de 15 días, entendéndose que son aceptadas de non recibir contestación.

6. De non se solicitar o reingreso no prazo establecido, o traballador ou traballadora perderá todos os dereitos.

Artigo 13º.-Dereitos sindicais.

Do comité de empresa.

A empresa e a comisión negociadora valoran como necesario reforzar a comunicación entre a dirección da empresa e o comité de empresa. Para tal fin, e ademais dos dereitos recoñecidos na lexislación laboral vixente, articularanse mecanismos de comunicación e relación en todos os asuntos de interese para as traballadoras e traballadores, tales como:

a) Información previa da decisión de contratar novo persoal, así como o tipo de contratos que pretende realizar e a súa duración estimada.

- b) Cambios na organización do traballo que impliquen modificación das condicións de traballo.
- c) Valoración mensual das propostas ou opinións que puidesen ter os traballadores e traballadoras sobre calquera procedemento produtivo ou doutro tipo.
- d) Condicionado da póliza de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e a mutua coa que ten concertada a dita cobertura.
- e) Compromiso de solicitar o informe preceptivo do comité de empresa en relación co cambio de mutua de accidentes laborais e enfermidades profesionais previo a concertar con esta a cobertura por incapacidade temporal derivada de enfermidade común.

\* Dos dereitos á afiliación sindical.

A empresa reconece o dereito de todas e todos os traballadores a afiliarse ao sindicato da súa preferencia, e non se exercerá acción ningunha que directa ou indirectamente puider menoscabar a afiliación sindical.

A empresa reconece o dereito de todas as traballadoras e traballadores a que lles sexa descontado da nómina mensual de salarios o importe da súa afiliación sindical, após a orde previa comunicada por escrito por parte do traballador ou traballadora.

Artigo 14º.-Incapacidade temporal.

As prestacións por incapacidade temporal derivada de accidente laboral, ocorrido no centro de traballo ou en desprazamentos a outros centros ou lugares de traballo ou deses centros alleos aos respectivos domicilios, será igual ao cento por cento do salario que lle corresponda traballando normalmente. Estas retribucións percibiranse desde o primeiro día de baixa.

Artigo 15º.-Complemento de nocturnidade.

As traballadoras e traballadores que realicen a súa xornada laboral das 10 da noite ás 6 da mañá percibirán, en concepto de complemento de nocturnidade o 25% sobre o salario base que corresponda á súa categoría profesional. Este complemento percibirase en proporción ás horas ou días traballados.

Artigo 16º.-Complemento de penosidade.

As traballadoras e traballadores que desempeñen o seu traballo en cámaras frigoríficas ou de conxelación de forma habitual, continua ou descontinua, soportando temperaturas entre -18°C ou inferiores, percibirán un complemento igual ap 25% sobre o seu salario base e categoría, polo tempo traballado nesas condicións.

Artigo 17º.-Complemento de distancia.

As traballadoras e traballadores manterán e consolidarán os importes a que tivesen dereito o 30 de setembro de 1998.

Os importes manteranse invariables polo tempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, non sufrirán modificacións en ningún sentido, extinguíndose xuntamente coa finalización do contrato do traballador ou traballadora afectado coa empresa.

Artigo 18º.-Complemento de perigosidade.

Todo o persoal que faga tarefas de peladura en máquinas manuais ou serra de corte percibirá un complemento por día efectivamente traballado que se denominará complemento de perigosidade, por un importe de 1,67 euros o primeiro ano de vixencia do convenio. Para o segundo ano de vixencia aplicaranse as revisións establecidas no artigo 5º.

Artigo 19º.-Complemento específico de posto.

Todo o persoal que ocupe posto específico de traballo nas liñas percibirá un complemento por día efectivamente traballado que se denominará complemento específico de posto, por un importe de 1,67 euros o primeiro ano de vixencia do convenio. Para o segundo ano de vixencia aplicaranse as revisións establecidas no artigo 5º. Os postos beneficiarios

deste complemento determinaranse de común acordo entre a empresa e o comité de empresa.

Artigo 20º.-Seguranza e hixiene no traballo.

Dentro da vontade manifestada por ambas as partes de mellorar as condicións de traballo para evitar enfermidades ou accidentes evitables, así como de aumentar a eficiencia produtiva e reducir o absentismo laboral, acórdase:

- a) Aplicar a Lei de prevención de riscos laborais e, en particular, a elaboración dun mapa de riscos laborais na empresa.
- b) Fomentar a formación neste campo para que as actitudes de risco se reduzan ao máximo.
- c) Realizar os cambios precisos nas instalacións, etc. que se constaten como elementos de risco.
- d) Activar o comité de prevención de riscos laborais.
- e) Realizar xuntanzas mensuais de forma ordinaria e de forma extraordinaria por requirimento de calquera das partes.
- f) A empresa entregará un informe anual sobre sinistrabilidade, así como da súa casuística.

Artigo 21º.-Réxime contractual de aplicación.

As partes asinantes deste convenio colectivo manifestan a vontade de establecer a maior estabilidade no emprego en beneficio da maior eficacia produtiva e seguranza do persoal traballador, con este fin acordan:

1. A empresa asume que a composición do cadro de persoal ao final da vixencia deste convenio colectivo quede establecida nunha relación, como mínimo, dun 70% de traballadoras e traballadores fixos e un máximo dun 30% de persoas sometidas a contratación temporal.
2. Os contratos temporais motivados pola flutuación da carteira de pedidos e tamén para cubrir ausencias por vacacións, así como para a realización de liñas de produción estacionais, terán unha duración máxima de 6 meses dentro dun período de 12 meses; de acordo co establecido no artigo 15.1º b) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e mais as disposicións de desenvolvemento.

No caso de se concertar por período inferior a 6 meses, poderá ser prorrogado por acordo entre as partes, sen que a duración total do contrato poida ser superior ao máximo establecido.

3. Contrato fixo de carácter discontinuo (artigo 15.8º da Ley do Estatuto dos traballadores).

a) O contrato fixo discontinuo é o concertado para a realización de tarefas propias da actividade da empresa de natureza cíclica e estacional que non se repiten en datas certas e cuxos servizos son reiterados no tempo e resultan consubstanciais ao proceso produtivo da empresa.

b) O contrato de traballo fixo discontinuo conterá:

A natureza do contrato.

A actividade ou actividades empresariais cíclicas ou intermitentes en que van a prestar os servizos obxecto do contrato.

A forma e orden de chamamento establecida no convenio da empresa.

A xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

c) O traballador fixo descontinuo será chamado cada vez que vaia levarse a cabo a actividade para a cal foi contratado, efectuándose o chamamento de modo gradual en función das necesidades que exixa en cada momento o volume do traballo para desenvolver, e deberá efectuarse dentro de cada especialidade por orde relativa e sucesiva de antigüidade e categoría.

O chamamento ao persoal efectuarase mediante a oportuna comunicación, que se debe practicar de forma comprobable e cun aviso previo mínimo de 72 horas (tres días).

d) Os traballadores fixos descontinuos terán dereito preferente por orde de antigüidade a ocupar as vacantes do persoal fixo de carácter continuo que se produzan no respectivo grupo ou especialidade.

e) Non poderá suspenderse a actividade de traballadores fixos descontinuos mentres permanezan en alta na empresa produtores contratados con carácter temporal para as actividades para as cales foi contratado.

Artigo 22º.-Réxime disciplinario.

1. Concepto de infracción e facultade disciplinaria. Son infraccións as accións ou omisións do persoal que supoñan un incumprimento dos deberes laborais nos termos establecidos neste artigo.

A empresa poderá sancionar as accións ou omisións das traballadoras ou traballadores que supoñan incumprimentos laborais, de acordo coa gradación das faltas e sancións establecidas nos puntos seguintes.

2. Gradación das faltas. Toda falta cometida pola traballadora ou traballador clasificarase segundo a súa importancia, transcendencia e intención en leve, grave e moi grave.

3. Faltas leves. Considéranse faltas leves as seguintes:

a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, no período dun mes.

b) O non comunicar previamente ou, de ser o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, agás no caso de forza maior, a razón da non asistencia ao traballo, non sendo que se probe a imposibilidade de facelo.

c) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, mesmo por un tempo breve, se como consecuencia desta ausencia se producir

un prexuízo de certa consideración para a empresa ou para os compañeiros ou compañeiras de traballo.

d) Os pequenos descoidos na conservación ou mantemento dos equipamentos e do material de traballo.

e) A non atención aos clientes e provedores coa corrección e a dilixencia debidas.

f) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que se ocasione algún tipo de conflito ou prexuízo a terceiros ou á propia empresa.

g) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

h) A non comunicación coa puntualidade debida dos datos experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social e que teñan efectos tributarios.

i) As que supoñan incumprimentos de mandados ou ordes dun superior no exercicio regulamentario das súas funcións.

j) A falta de asistencia non xustificada a cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo.

k) Discutir coas compañeiras ou compañeiros, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

4. Faltas graves. Considéranse faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas no período dun mes.

b) A falta de dous ou tres días ao traballo durante un período de 30 días sen causa xustificada. Abondará unha soa falta se for para relevar un compañeiro ou compañeira, ou cando como consecuencia da ausencia se causar un dano de consideración á empresa.

c) A falsidade na comunicación de datos familiares que puideren afectar a Seguridade Social ou a Administración tributaria.

d) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo de forma reiterada e causando, con isto, un prexuízo no desenvolvemento laboral.

e) A desobediencia ás ordes ou mandados dos superiores no exercicio regular das súas funcións, sempre que teñan transcendencia grave para a empresa.

f) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, se for de tal xeito que provoque queixas xustificadas de compañeiras ou compañeiros de traballo.

g) O simular ou suplantar a presenza doutra persoa no traballo, asinando ou fichando por ela.

h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, tamén terá tal consideración se, froito desta negligencia, se causar un accidente grave.

i) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares dentro da xornada, así como o emprego para usos propios de ferramentas, maquinaria, aparellos ou vehículos da empresa.

j) A reincidencia en falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro do trimestre en que mediou unha sanción escrita.

k) Calquera atentado contra a liberdade sexual das traballadoras ou traballadores por medio de manifestacións de tipo verbal ou físico, falta de respecto contra a intimidade ou dignidade da persoa.

5. Faltas moi graves. Considéranse faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas no período de seis meses, ou 20 nun ano.

b) As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos no período dun mes.

c) A fraude, a deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o roubo, tanto a calquera compañeira ou compañeiro de traballo como a calquera persoa dentro das dependencias da empresa ou fóra dela dentro da xornada laboral.

d) A simulación de enfermidade ou accidente. Considerarase que existe falta cando un traballador ou traballadora de baixa realice calquera traballo por conta allea. Tamén será falta calquera traballo por conta propia que se manifeste incompatible a criterio médico. Terá igualmente tal consideración, toda manipulación tendente a prolongar a baixa por enfermidade.

e) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada, mesmo que sexa por un tempo breve se, como consecuencia desta ausencia, se ocasiona un prexuízo á empresa ou ás compañeiras e compañeiros de traballo, se puxer en perigo a seguridade ou for causa de accidente.

f) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas, sempre que supoña algunha alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das súas funcións.

g) A violación da correspondencia e a difusión de datos confidenciais da empresa.

h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.

i) O malos tratos de palabra ou de obra, o abuso de autoridade ou a falta grave de respecto e de consideración aos xefes e ás súas familias, así como a compañeiros e compañeiras subordinados, aos provedores e aos clientes da empresa.

j) A diminución voluntaria non xustificada e avaliable no rendemento no traballo.

k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa no período de dous meses e xa fose obxecto de sanción.

l) A desobediencia ás ordes e mandados dos superiores en calquera materia de traballo, se implica quebrantamento manifesto da disciplina e disto derivar prexuízo evidente para a empresa ou para os compañeiros e compañeiras de traballo. Terán a consideración de abuso de autoridade os actos arbitrarios realizados con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con prexuízo para as traballadoras e traballadores realizados por directivos, xefes e mandos intermedios.

m) Os atentados contra a liberdade sexual das traballadoras e traballadores que se produzan valéndose da superioridade laboral ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

6. Réxime de sancións. Correspóndelle á empresa e mais aos seus representantes, no exercicio das facultades de dirección, imporen sancións nos termos recollidos no presente artigo.

As sancións das faltas requirirán a comunicación escrita ao traballador ou traballadora, onde constarán a data e mailos feitos que a motivan.

A empresa informará a representación legal dos traballadores e traballadoras de toda sanción por falta grave ou moi grave que se imponha.

Unha vez imposta a sanción, o cumprimento desta poderase dilatar ata un máximo de 60 días despois da data da súa imposición ou firmeza.

7. Sancións. As sancións máximas que se poderán impor a quen incorra en faltas leves, graves ou moi graves serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.
- Despedimento.

8. Prescrición. Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

a) Faltas leves: 10 días.

b) Faltas graves: 20 días.

c) Faltas moi graves: 60 días.

A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

As traballadoras e traballadores que se consideren inxustamente sancionados poderán interpoñer as reclamacións legais ante o Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, así como ante o Xuzgado do Social.

Previamente á interposición de reclamacións legais tentarase un acordo.

Artigo 23º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria encargada de resolver os problemas de interpretación deste convenio colectivo.

Igualmente, a comisión paritaria encargarase de negociar un cadro de categorías profesionais.

A comisión paritaria estará composta pola comisión negociadora do convenio.

Artigo 24º.-Formación.

A empresa considera a formación como un dos elementos clave na súa estratexia de desenvolvemento e consolidación dos próximos anos, xa que ten como obxectivo o perfeccionamento profesional do conxunto do persoal e a súa adaptación aos continuos cambios tecnolóxicos e organizativos.

Estes cursos cuxa asistencia é voluntaria, se se realizan fóra da xornada laboral terán un complemento en concepto de axuda de custos do 50% do salario base/hora da súa categoría profesional máis a antigüidade que lle corresponda, por cada hora de formación; para isto será necesaria a confirmación da asistencia.

Os cursos de formación establecidos pola empresa serán tidos en conta para efectos das promocións profesionais internas.

Artigo 25º.-Categoría profesional de oficial de 2ª.

A empresa comprométese a ascender aqueles operarios que reúnan as características do posto e teñan unha antigüidade mínima de 2 anos no dito posto.

Os carreteiros asimiláranse a oficial de 2ª.

Artigo 26º.-Complemento persoal.

Os traballadores manterán e consolidarán as cantidades que por riba do salario base da súa categoría profesional viñan percibindo, así como as cantidades que por riba do 5% do salario base da súa categoría profesional do valor do trienio desfrutaban polo concepto de antigüidade, con data do 31 de decembro de 2003 (importes reflectidos na nómina de febreiro de 2004, co concepto de complemento persoal). Os importes incrementaranse na mesma porcentaxe que o salario. O dito complemento retributivo reflectirase nos recibos de salario coa denominación de complemento persoal.

#### Disposicións adicionais

Primeira.-Compromiso de produtividade e competitividade.

A necesidade de que Ángel López Soto, S.L. sexa competitiva nun mercado mundial cada vez máis exixente, obríganos a continuar os esforzos de mellora continua de todos os parámetros que afectan a produtividade e a redución dos custos finais dos nosos produtos, para responder a esa necesidade e á demanda dos nosos clientes.

A representación dos traballadores, tendo en consideración o esforzo que para a empresa supón o incremento salarial pactado no presente convenio e o resto de condicións económicas e sociais establecidas, comprométese, xunto coa dirección da empresa, a impulsar plans de mellora continuada da produtividade, economía dos procesos de produción, calidade, seguridade e redución do absentismo, así como ao seguimento dos obxectivos no seo dos grupos de traballo existentes ou nas comisións que puidesen ser creadas para o efecto.

Segunda.-Obxectivo de conversión en contratos fixos descontinuos.

Para os efectos de buscar unha maior estabilidade no emprego, a empresa asume o compromiso de proceder, durante o primeiro ano de vixencia deste convenio, a incrementar o cadro de persoal laboral con relación fixa nun mínimo de 20 traballadores, e un obxectivo ideal de 25, comprometéndose a alcanzar o obxectivo mínimo estipulado salvo que circunstancias excepcionais de produción ou do seu sector do mercado llo impidan, debendo, en tal caso, presentarlle un informe debidamente motivado ao comité de empresa.

#### Disposición transitoria

En todo o non regulado no presente convenio colectivo aplicarase a lexislación laboral en vigor, especialmente o Estatuto dos traballadores.

#### Disposición derradeira

Acórdase remitir o texto orixinal do convenio colectivo á delegación provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais para o seu rexistro e publicación no BOP e mais no Diario Oficial de Galicia.

#### Táboas salariais 2004

<b>Categoría profesional</b>	<b>Euros</b>
Persoal de acabado, envasado e empaque	
Oficial de primeira	699,72
Oficial de segunda, carreteiro	650,43
Auxiliar	609,60
Peonaxe	
Peón	609,60
Persoal de limpeza	609,60

Subalternos	
Almaceneiro	672,77
Garda vixilante	658,13
Técnicos titulados	
Titulado de grao superior	961,60
Titulado de grao medio	884,59
Técnicos non titulados	
Encargado xeral	961,60
Xefe de taller	961,60
Encargado de sección	884,59
Auxiliar de laboratorio	672,77
Oficina técnica de organización	
Xefes de organización	961,60
Técnico de organización de primeira	745,95
Técnico de organización de segunda	730,54
Administrativos	
Xefe de administración	961,60
Oficial de primeira	745,95
Oficial de segunda, operador de ordenador	709,74
Auxiliar	672,77
Mantemento e servizos	
Xefe de mantemento	961,60
Oficial de primeira	745,95

Oficial de segunda	709,74
Axudante	609,60