

Convenio colectivo de Moyresa Molturación y Refino, S.A. (Centro de traballo do Burgo-Culleredo e Estación Marítima do Porto da Coruña)
(Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Territorial.

As disposicións deste convenio colectivo serán de aplicación nos centros de traballo que Moyresa Molturación y Refino, S.A. ten no Burgo-Culleredo (A Coruña) e na Estación Marítima do Porto da Coruña.

Persoal.

As normas deste convenio seranlle de aplicación a todo o persoal de Moyresa Molturación y Refino, S.A., fixos e eventuais, calquera que sexa a súa modalidade de contratación, que presten os seus servizos nos centros de traballo determinados anteriormente e cuxas categorías se relacionan no anexo I.

Os traballadores que, ben no momento do seu ingreso ou ben posteriormente, teñan establecidas mediante pacto condicións especiais, aínda séndolles de aplicación as normas deste convenio, non o serán as condicións retributivas previstas nel, sempre que sexan máis beneficiosas que as pactadas neste convenio colectivo.

Temporal.

Este convenio terá unha duración de tres anos, é dicir, desde o día 1 de xaneiro de 2004 ata o día 31 de decembro de 2006.

Entenderase prorrogado por anos sucesivos, salvo que algunha das partes o denunciase cun aviso de dous meses, como mínimo, anteriores á terminación do prazo de vixencia inicial, é dicir, 31 de decembro de 2006 ou o da prórroga, se a houbese.

Artigo 2º.-Garantías persoais.

Respectaranse as situacións persoais que, en concepto de percepcións de calquera clase, sexan no seu conxunto máis beneficiosas que as fixadas neste convenio, manténdose estritamente ad personam.

Artigo 3º.-Compensación e absorción.

As melloras establecidas neste convenio, sexan económicas ou doutra índole, serán absorbibles ou compensables coas melloras económicas ou doutra índole que se establezan por disposición legal, xurisprudencia, convenio de calquera ámbito, resolución de calquera clase, contrato persoal ou calquera outra causa, ben entendido que se pode realizar esta compensación e absorción entre conceptos de distintas naturezas, operando estas cando o convenio colectivo aplicado no seu conxunto e cómputo anual sexa máis favorable para os traballadores que o fixado na orde normativa ou convencional de referencia.

Artigo 4º.-Vinculación e lexislación supletoria.

As normas deste convenio considéranse no seu conxunto máis beneficiosas que as contidas nas disposicións legais vixentes.

Este convenio e os anexos que nel se indican forman un todo orgánico e indivisible, que, en tanto estea vixente, será aplicable e aplicado na súa totalidade, con exclusión doutros, calquera que fosen os seus ámbitos de aplicación.

¹ Publicado no DOG núm. 67, do 8 de abril de 2005.

Para o non previsto neste convenio, aplicarase o disposto polas disposicións legais na materia.

Artigo 5º.-Comisión paritaria de control e interpretación.

Para a interpretación e aplicación do convenio constituirase unha comisión paritaria.

Esta comisión paritaria estará formada por tres representantes dos traballadores que formasen parte da comisión deliberadora e tres representantes da empresa. Así mesmo, cada parte nomeará tres suplentes.

En cumprimento da función de interpretación e aplicación do convenio, a comisión utilizará o teor literal do convenio e, se del non se obtivese unha solución satisfactoria para ambas as partes, utilizaranse os criterios legais e convencionais que, de carácter xeral, poidan resultar aplicables.

A competencia desta comisión esténdese a todas as cuestións que, en relación coa aplicación deste convenio e durante a súa vixencia, se poidan suscitar e, singularmente, respecto a aquelas en que o articulado fai unha remisión expresa.

En particular, será da súa competencia analizar aqueles casos concretos sobre os que se presente reclamación de traballos de distinta categoría que realice o persoal, accedendo para isto ao coñecemento dos partes de control do persoal nas plantas.

A comisión reunirse con carácter ordinario como máximo unha vez ao mes, por convocatoria de calquera das partes, cunha anticipación mínima de 72 horas.

Con carácter extraordinario, reuniranse as veces que sexan necesarias para os temas que, pola súa urxencia, non poidan esperar á reunión ordinaria, mediante convocatoria de calquera das dúas partes, cunha antelación mínima de 48 horas, en que se fará constar a proposta da orde do día.

Se nas reunións da comisión paritaria non se obtivese un acordo sobre a cuestión suscitada, cada unha das partes poderá exercer as accións que considere máis convenientes ao seu dereito.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 6º.-Organización do traballo.

De acordo coas disposicións en vigor, a organización técnica e práctica do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa, podendo esta adoptar os sistemas de racionalización, mecanización, organización e división daquilo que mellor se acomode ao seu desenvolvemento industrial e comercial.

A mobilidade do persoal nos distintos postos de traballo na empresa terá como límite o disposto na lexislación vixente.

En todo caso, sen prexuízo do cumprimento da decisión empresarial de mobilidade, daráselle conta á comisión prevista no artigo 5, para o seu coñecemento e solución das posibles diverxencias que en tal caso se poidan presentar.

Os cambios de sistemas en ningún caso terán carácter vexatorio para os seus produtores.

Artigo 7º.-Asignación de tarefas.

É facultade da dirección da empresa, de acordo coa lexislación vixente e as condicións acordadas neste convenio, a distribución do persoal nos distintos postos de traballo e a

asignación das tarefas correspondentes a cada un deles, sen discriminación nin menoscabo da dignidade humana e profesional,

debendo os traballadores cumprir as obrigas concretas do seu posto, así como as ordes e instrucións dos seus superiores no exercicio regular das súas facultades directivas.

Artigo 8º.-Limpeza.

Con independencia da categoría profesional, o persoal responsabilizarase da limpeza e a boa orde do posto de traballo e das máquinas, ferramentas, vehículos, mobiliario e toda clase de elementos de traballo que a empresa lle facilite para a súa execución.

Artigo 9º.-Traballo de categoría superior.

Cando un traballador realice traballos de categoría superior á cal teña asignada, terá dereito ao salario real da antedita categoría superior, mentres ocupe ese posto.

Se ocupase un posto de categoría superior durante 6 meses nun ano ou 8 meses en dous anos, consolidará esta categoría superior.

Para os efectos deste artigo, a fracción de día considerárase como día completo de traballo en categoría superior, cando esta fracción sexa igual ou superior á metade da xornada laboral.

Artigo 10º.-Traballos de categoría inferior.

A dirección da empresa, por perentoria necesidade e facendo uso das facultades de organización práctica do traballo, poderá destinar ao persoal, comunicándollo ao comité de empresa, a realizar traballos de inferior categoría sen mingua ningunha da súa retribución.

Este destino será en todo caso de carácter temporal, mentres dure a situación de perentoria necesidade.

Capítulo III

Réxime do persoal

Artigo 11º.-Contratación de traballadores.

1. Ingresos.

En materia de contratación aplicarase o disposto na lexislación vixente en cada momento.

2. Recoñecemento médico.

Previamente ao ingreso definitivo na empresa, todo traballador deberase someter a un recoñecemento médico coas probas pertinentes, cuxa superación será condición indispensable para o ingreso.

3. Período de proba.

En todo caso, os ingresos considéranse feitos a título de proba e a súa duración será a seguinte:

-Persoal titulado: 6 meses.

-Persoal técnico, non titulado: 3 meses.

-Administrativos: 1 mes.

-Operarios cualificados e persoal subalterno: 1 mes.

-Operarios non cualificados: 14 días.

O período de proba concertarase por escrito.

Artigo 12º.-Clasificación do persoal.

a) Pola súa permanencia.

1. Fixos: son aqueles traballadores que realizan actividades que, pola súa natureza, teñen carácter normal e permanente na empresa.

2. De campaña: son os traballadores contratados para actividades de carácter esporádico e non regularmente fixo.

3. Interinos: son os que ingresan na empresa expresamente para cubrir a ausencia dun traballador fixo en situación de excedencia, servizo militar, enfermidade ou situación análoga, que cesarán ao se reincorporar o titular, sen dereito a indemnización ningunha.

4. De duración determinada: son aqueles traballadores contratados en atención ás circunstancias previstas polo Goberno, para fomentar o emprego de certos grupos de traballadores.

Os contratos de campaña, interinos e de duración determinada serán sempre por escrito.

b) Funcional.

O persoal de Moyresa Molturación y Refino, S.A. clasificarase, por razón das súas funcións, nos seguintes grupos:

1. Técnicos.

2. Persoal administrativo: oficial 1ª, oficial 2ª e auxiliar.

3. Persoal de laboratorio: axudante e auxiliar.

4. Persoal operario: oficial 1ª, oficial 2ª, oficial 3ª e axudante de fabricación.

5. Persoal subalterno: basculeiro, garda e limpador.

Artigo 13º.-Funcións do persoal operario.

As funcións do persoal operario clasifícanse en:

a) Traballos de oficial: son aqueles, tanto de mantemento como de produción, que requiren para a súa execución coñecementos básicos e profesionais que garantan a súa correcta realización.

Substancialmente, enuméranse os seguintes: operacións de extracción, preparación, caldeiras, refinaría, secadoiros, operador de pa, carga de aceites, estación marítima, capataz de almacén de fariñas, condutores e traballos de mantemento que requiran coñecemento dun oficio, sen prexuízo daqueles outros que, pola súa analogía, se poidan considerar de igual clasificación.

Estas funcións serán realizadas por traballadores coa categoría de oficial 1ª, oficial 2ª e oficial 3ª.

b) Traballos de axudante: son traballos de axudante aqueles que para a súa realización, o persoal operario non necesita coñecementos específicos, ou

que se realizan baixo a supervisión directa de persoal cualificado de superior categoría.

Os traballos de axudante serán realizados por operarios coa categoría de axudante de fabricación.

Todo isto sen prexuízo do establecido nos artigos que regulan traballos de superior e categoría inferior.

Artigo 14º.-Ascensos

Sen menoscabo do establecido no artigo anterior, os ascensos do persoal axustaranse ás normas seguintes:

Grupo de técnicos: os ascensos faranse por libre designación da empresa.

Grupo de administrativos, operarios e subalternos: os ascensos serán por valoración de méritos e probas de aptitude, que estudará unha comisión integrada por técnicos da empresa, dándolle conta ao comité.

O comité de empresa poderá designar tres dos seus membros para que comprobem a correcta cualificación das probas de aptitude e respecto ás normas xerais recollidas neste convenio.

En todo caso, os ascensos considéranse feitos a título de proba. A duración do período de proba será:

- Persoal titulado: 3 meses.
- Persoal técnico, non titulado: 45 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Operarios cualificados e persoal subalterno: 1 mes.
- Operarios non cualificados: 15 días.

Non superado o período de proba, o traballador pasará a ocupar o seu anterior posto de traballo.

Artigo 15º.-Cesamento voluntario.

O traballador poderá cesar voluntariamente na empresa, comunicándolle a súa baixa por escrito á súa oficina de persoal. A baixa deberá comunicala cun mes de antelación o persoal titulado e técnico e con quince días o resto do persoal.

A falta de aviso previo daralle dereito á empresa a descontar da liquidación o importe do salario de medio día por cada un de atraso.

O cesamento voluntario non dará dereito a ningunha indemnización.

Artigo 16º.-Excedencia.

Sen prexuízo do establecido no artigo 46 do Estatuto dos traballadores, estipúlase o seguinte:

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A forzosa dará dereito á conservación do posto e concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

A excedencia voluntaria: o traballador que cumprise un ano na empresa, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco.

Este dereito só poderá ser exercitado polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da excedencia anterior.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa.

Son causas para solicitar a excedencia voluntaria as seguintes:

- Asuntos familiares no estranxeiro.
- Ampliación de estudos.
- Matrimonio.
- Nacemento de fillos.
- Traslado do cónxuxe por razóns de traballo a máis de 100 km de distancia.
- Enfermidade grave do cónxuxe, fillos ou pais ao seu cargo.

Excepcionalmente, só neste último caso, o reingreso será automático.

As excedencias, calquera que sexa a súa modalidade, enténdense concedidas sempre sen dereito a retribución e non se poderán utilizar para prestar servizos noutra empresa.

A solicitude deberase efectuar cun mes de antelación á data en que se vaia iniciar o seu desfrute, ante a dirección da empresa.

Así mesmo, o tempo de duración da excedencia non será computable para ningún efecto, salvo a forzosa.

Non se poderá exercitar o dereito a que se recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, cando o número de persoas en situación de excedencia voluntaria alcanzase o cinco por cento do cadro de persoal.

Servizo militar: nos supostos de suspensión do contrato por prestación do servizo militar ou substitutivo, o traballador deberase reincorporar no prazo máximo de 30 días naturais a partir do cesamento no servizo.

Durante o tempo de permanencia no servizo militar, o traballador terá dereito a percibir as gratificacións extraordinarias de verán e Nadal, na proporción que corresponda.

Capítulo IV

Xornada, vacacións, permisos e licenzas non retribuídas

Artigo 17º.-Xornada laboral.

Durante o ano 2004 continuará vixente a xornada laboral de 1.776 horas de traballo efectivo en cómputo anual para o persoal de correquendas, e de

1.786 horas de traballo efectivo en cómputo anual para o resto do persoal.

Con efectos do día un de xaneiro de dous mil cinco e unicamente para o persoal de correquendas modifícase a súa xornada laboral quedando establecida para este colectivo en 1.768 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

En consecuencia, a partir do día un de xaneiro de dous mil cinco, a xornada laboral queda establecida en 1.768 horas de traballo efectivo en cómputo anual para o persoal de correquendas, e en 1.786 horas de traballo efectivo en cómputo anual para o resto do persoal.

Para os que traballan en réxime de quendas ininterrompidas, os descansos computaranse basicamente en períodos de catro semanas.

Artigo 18º.-Horario.

Anualmente, o horario será establecido pola dirección, logo do coñecemento do comité de empresa, seguindo as canles legais previstas na lexislación vixente, para cada réxime de traballo existente na empresa.

Por razóns de perentoria necesidade ou de organización do traballo, a dirección da empresa poderá modificar temporalmente o sistema de horario para calquera posto de traballo, mentres existan tales razóns. Se por requirimento da empresa se producise un traslado de quenda por tempo superior a vinte e un días naturais compensarase esta circunstancia coa cantidade de 133,97 euros nun único pagamento, o regreso á súa quenda orixinal non será considerado como traslado de quenda.

Para o persoal administrativo establécese, durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro e durante 13 semanas, a xornada intensiva, sempre e cando se respecte o cómputo anual de 1.786 horas de traballo efectivo. En todo caso, será imprescindible a existencia dunha quenda rotativa de gardas, dunha persoa, co fin de garantir os servizos mínimos.

O persoal deberase encontrar no seu posto de traballo á hora sinalada para o efecto. En caso de traballo por quendas, o traballador da quenda saínte non poderá abandonar o seu posto de traballo ata que sexa relevado pola quenda seguinte, absténdose de cambiarse de roupa ou efectuar outros preparativos para a saída, antes da substitución.

O atraso con independencia das sancións a que poida dar lugar se non é xustificado, implicará a perda da remuneración correspondente ao tempo non traballado, completando fraccións de quince minutos.

Así mesmo, ao traballador que cubra o tempo de atraso da substitución aboaráselle o devandito tempo en fraccións de quince minutos.

A falta de asistencia ao traballo avisarase á empresa coa máxima urxencia posible, e sempre dentro

da primeira xornada laboral en que se falte, salvo en casos debidamente xustificadas.

Entre xornada e xornada deberán transcorrer, como mínimo, doce horas de descanso.

Artigo 19º.-Festas laborables.

Respectarase as festas nacionais e locais establecidas no calendario oficial.

O desfrute das devanditas festas realizarase da seguinte forma:

- a) Persoal de réxime de traballo de xornada partida ou continuada, excepto o correquendas, no propio festivo.
- b) Persoal en réxime de traballo de correquendas, segundo establecen os cadros de correquendas.

En todo caso, e coas excepcións que máis adiante se expoñen, respectarase para todo o persoal os seguintes festivos: Nadal e Aninovo.

Os días 24 e 31 de decembro, o descanso comezará ás 6.00 horas e terminará, respectivamente, ás 6.00 horas dos días 26 de decembro e 2 de xaneiro, ben entendido que os postos de carga e báscula deberán de quedar cubertos no caso de que exista tal necesidade de carga e desenvolvéndose este traballo como máximo ata as 14 horas.

Así mesmo, deberá estar cuberto o posto de caldeiras por un oficial de quenda polo tempo necesario que garanta o mantemento da presión nelas.

Ao persoal que atenda estes servizos compensaráselle as horas realizadas por descansos ou horas extra, á escolla do interesado, sendo o aboamento mínimo para o posto de caldeiras de catro horas, con independencia do tempo que invista no servizo.

En ambos os casos, a empresa arbitrará ou aboará o medio de transporte.

Así mesmo, a empresa arbitrará un sistema que cubra a vixilancia da fábrica nesas datas.

Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente, e con obxecto de favorecer a creación de emprego, ambas as partes acordan a conveniencia de non realizar máis horas extraordinarias ca aquelas de carácter estrutural ou as que veñan exixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.

Consideraranse horas extraordinarias estruturais as realizadas polas seguintes causas:

- a) Previr ou reparar sinistros.
- b) Previr ou reparar danos extraordinarios e urxentes.
- c) Risco de perda ou deterioración de materias primas ou produtos.
- d) Períodos punta de actividade.

- e) Ausencias imprevistas.
- f) Substitución de membros do comité.
- g) Cambio de quendas
- h) Mantemento do proceso produtivo.

En todo caso e sen prexuízo do establecemento dun sistema específico para cada sección da empresa, toda realización de horas extraordinarias deberá estar autorizada polo xefe competente, que fará constar a súa autorización expresa na tarxeta de control de horario do traballador.

O valor bruto efectivo de cada hora extraordinaria reflíctese na táboa de valores de horas extraordinarias prevista no anexo III.

Artigo 21º.-Substitucións e días H.

Para todo o persoal da empresa, que por calquera motivo, o seu cómputo de xornada anual obrigue a devolverlle horas de traballo á empresa, farao nos chamados días H, estes días sinalaranse no calendario de traballo empezando desde os últimos días de decembro cara aos meses de novembro e outubro de seren estes dous últimos necesarios. Estes sinalaranse en días laborables non festivos de luns a venres.

As substitucións de traballadores realizaranse segundo o seguinte:

-Obriga de realizar todas as substitucións necesarias para cubrir calquera tipo de ausencia que se produza sexa polo motivo que sexa (baixas de enfermidade, accidentes, permisos legais, permisos sindicais, etc.

-A estas substitucións estará obrigado todo o persoal da fábrica, tanto persoal de correquendas, como o de calquera outro sistema de traballo, xa sexa prolongando ou anticipando a xornada, ou ben incluso o persoal que nese momento estea en descanso.

-As horas producidas por tales substitucións irán á conta das xornadas denominadas como días H deducíndose destas ata o seu esgotamento nos sistemas de traballo en que existan, e aboamento de horas extra no seu exceso. No caso de que as substitucións coincidan en festivos ou fins de semana será decisión do traballador cambialas por días h ou percibilas como horas extras comunicándollo por iso ao seu superior inmediato.

Substitucións a conta de días H a partir do ano 2005.

A partir de xaneiro de 2005 os días H sinalados no calendario para o persoal do sistema de correquendas só se realizarán no caso de que a empresa o requira, en caso contrario, non se realizará a xornada laboral dos días H marcados no calendario.

Cando sexa necesario realizar substitucións durante ciclos de traballo con períodos de descanso de só dous días as substitucións realizaranse facendo dobre de catro horas entre quendas, ben prolon

gando ou anticipando a xornada laboral, na forma seguinte:

Substitucións en quenda de mañá: en caso de que o operario que se vai substituír sexa o da quenda de mañá, efectuarase a substitución coa prolongación e anticipación de xornada en catro horas dos operarios da quenda anterior e a quenda posterior, respectivamente.

Neste suposto, sempre e cando se respecte o descanso regulamentario entre xornadas, tamén cabe a posibilidade de que o operario da quenda de tarde cambiando a súa entrada pase a realizar a xornada da quenda de mañá prolongándoa ademais en catro horas; e o operario da quenda de noite ademais de realizar a súa propia xornada anticipe a súa entrada en catro horas.

Substitucións en quenda de tarde: en caso de que o operario que se vai substituír sexa o da quenda de tarde, efectuarase a substitución coa prolongación e anticipación de xornada en catro horas dos operarios da quenda anterior e a quenda posterior, respectivamente.

Substitucións en quenda de noite: no caso de que o operario que se vai substituír sexa o da quenda de noite, efectuarase a substitución coa prolongación de xornada en catro horas do operario da quenda de mañá e cambiando a entrada do operario da quenda de tarde para as dezaioito horas, prolongando ademais a súa xornada para cubrir tamén a quenda de noite. Se se dese o caso de que ao día seguinte non transcorrese o descanso regulamentario entre xornadas, volveríase realizar o mesmo desprazamento da xornada de tarde, prolongando tamén a da quenda de mañá do citado día seguinte.

Nos tres supostos, conforme o pactado neste convenio, compensaranse as horas de dobraxe a razón de 1,75 por cada unha das catro horas que se realicen demais sobre a súa xornada diaria, salvo no caso de que proceda o pagamento de horas extras por realizárense en festivos ou fins de semana.

Artigo 22º.-Vacacións.

1. Duración.

Sen distinción de categoría, todo o persoal terá dereito a desfrutar anualmente dun período de trinta días naturais de vacacións pagadas pola empresa.

O persoal fixo que leve menos dun ano de servizo, desfrutará da parte proporcional ao tempo transcorrido entre o seu ingreso e o 31 de decembro.

Aos traballadores que cesen no transcurso do ano sen ter desfrutado das vacacións, corresponderalles por este concepto a parte proporcional ao tempo transcorrido desde o 1 de xaneiro ata a data do seu cesamento.

2. Distribución.

As vacacións deberán ser tomadas sempre por días completos.

O cadro de vacacións exporase dentro do último mes do ano anterior, podendo ser modificado por razóns técnicas, comerciais ou de calquera outra índole, logo de consulta ao comité de empresa.

Arbitrarase un sistema de rotación do persoal na preferencia do desfrute das vacacións no período estival.

3. Interrupción do período de vacacións por incapacidade temporal.

Considerarase interrupción de vacacións en situación de incapacidade temporal o período de tempo igual ao transcorrido entre a baixa e a alta de hospitalización, debendo o traballador achegar os oportunos xustificantes de baixa, e sempre que se poida producir a compensación do desfrute no mesmo ano natural en que se produza a baixa, para isto será avaliada a hospitalización polo servizo médico da empresa.

Artigo 23º.-Permisos.

O traballador, avisando coa posible antelación e xustificándoo adecuadamente, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, unicamente por algún dos motivos e durante o tempo que a seguir se expón:

a) Por matrimonio, vinte días naturais.

b) Durante dous días, que poderá ampliar a dirección en casos de enfermidade grave ou falecemento de cónxuxe, fillos, pais dun e/ou outro cónxuxe, irmáns, netos, avós, tíos e ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Durante tres días en caso de parto da esposa.

- d) Durante dous días en caso de traslado do seu domicilio habitual.
- e) En caso de bautizo, primeira comunión e matrimonio de fillos do traballador, matrimonio de irmáns ou netos, un día natural que coincidirá co da cerimonia, polo que non procederá se esta ten lugar en festivo ou xornada de descanso.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público.
- g) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

A comunicación para o desfrute destes permisos realizarase por escrito, coa maior antelación posible, aos superiores xerárquicos, que a remitirán ao departamento de persoal.

Artigo 24º.-Licenzas non retribuídas.

Logo da solicitude ao xefe inmediato, o persoal poderá desfrutar de licenzas non retribuídas, para asuntos propios e sempre que as necesidades do servizo o permitan; para este efecto, terase en conta o seguinte:

1. Deberá ser solicitado por escrito, no posible con cinco días de antelación.
2. Concederase ou denegarase a licenza dentro dos dous días seguintes á presentación da solicitude.
3. A licenza poderá ser anulada, en calquera momento, por causas de forza maior ou circunstancias extraordinarias que fixesen necesaria a asistencia do petionario ao traballo.

Capítulo V

Condicións económicas

Artigo 25º.-Mellora económica.

Ano 2004:

Establécese como mellora económica acordada para o ano 2004 un incremento salarial igual ao do IPC real que se rexistre o 31 de decembro de 2004 máis un 0,20%, calculado e aplicable de forma porcentual sobre todos os conceptos salariais en vigor o 31 de decembro de 2003, salvo aqueles que na súa propia definición posúan valores específicos. Non coñecéndose na data de sinatura deste convenio o dato final do IPC que se vai rexistrar o 31 de decembro de 2004, acórdase aplicar un incremento a conta para o ano 2004 consistente no tres por cento (3%), igualmente aplicable de forma porcentual sobre todos os conceptos salariais en vigor o 31 de decembro de 2003.

No mes de xaneiro do ano 2005, unha vez coñecido o dato do IPC real resultante o 31 de decembro do ano 2004, confeccionaranse as táboas salariais de aplicación definitiva no ano 2004.

Se procedese regularización de diferenzas, estas realizaranse durante o primeiro trimestre do ano 2005.

Ano 2005:

Establécese como mellora económica acordada para o ano 2005 un incremento salarial igual ao do IPC real que se rexistre o 31 de decembro de 2005 máis un 0,20%, calculado e aplicable de forma porcentual sobre todos os conceptos salariais en vigor o 31 de decembro de 2004, salvo aqueles que na súa propia definición posúan valores específicos. Non coñecéndose na data de sinatura deste convenio o dato final do IPC que se vai rexistrar o 31 de decembro de 2005, acórdase aplicar un incremento a conta para o ano 2005 consistente no IPC previsto polo Goberno para o devandito período máis un 0,20%, igualmente aplicable de forma porcentual sobre todos os conceptos salariais en vigor o 31 de decembro de 2004.

No mes de xaneiro do ano 2006, unha vez coñecido o dato do IPC real resultante o 31 de decembro do ano 2005, confeccionaranse as táboas salariais de aplicación definitiva no ano 2005.

Se procedese regularización de diferenzas, estas realizaranse durante o primeiro trimestre do ano 2006.

Ano 2006:

Establécese como mellora económica acordada para o ano 2006 un incremento salarial igual ao

do IPC real que se rexistre o 31 de decembro de 2006 máis un 0,20%, calculado e aplicable de forma porcentual sobre todos os conceptos salariais en vigor o 31 de decembro de 2005, salvo aqueles que na súa propia definición posúan valores específicos. Non coñecéndose na data de sinatura deste convenio o dato final do IPC que se vai rexistrar o 31 de decembro de 2006, acórdase aplicar un incremento a conta para o ano 2006 consistente no IPC previsto polo Goberno para o devandito período máis un 0,20%, igualmente aplicable de forma porcentual sobre todos os conceptos salariais en vigor o 31 de decembro de 2005.

No mes de xaneiro do ano 2007, unha vez coñecido o dato do IPC real resultante o 31 de decembro do ano 2006, confeccionaranse as táboas salariais de aplicación definitiva no ano 2006.

Artigo 26º.-Conceptos retributivos.

Os conceptos retributivos que compoñen a renda de traballo dos traballadores afectados por este convenio clasificaranse segundo as denominacións que seguidamente se detallan:

a) Salario real. Para todos os efectos previstos neste convenio, o salario real entendido para xornada completa estará composto pola suma dos seguintes conceptos salariais:

1. Soldo base: para todas as categorías, será o indicado na táboa de valores reflectida no anexo I deste convenio que, como parte integrante del, se xunta.

2. Complementos salariais:

2.1. Complemento de convenio. Establécese este complemento, para cada categoría profesional, nas cantidades especificadas na táboa salarial, anexo I deste convenio.

2.2. De posto de traballo:

(Segundo a táboa de valores reflectida no anexo II)

2.2.1. Complemento de traballo por quendas, mantemento e bocadillo. Establécese este complemento para o persoal de fábrica que traballe por quendas, así como para o persoal de mantemento, exceptuándose o basculeiro e o garda.

Este complemento vén suplir o tempo de descanso para o bocadillo.

Queda fixado o seu valor, para todas as categorías, en 167,33 euros mensuais.

2.2.2. Complemento de perigosidade. A súa contía queda fixada en 69,20 euros mensuais para todo o persoal con dereito a el.

2.2.3. Complemento de correquendas. Este complemento concédeselles aos postos de traballo continuo, cuxos descansos están computados mensualmente, como se prevé no artigo 17 deste convenio. A súa contía queda fixada en 194,40 euros mensuais.

2.2.4. Complemento de compensación especial. Este complemento concédeselle ao persoal de traballo en plantas por quendas, con descanso en sábados, domingos e festivos, non sendo compatible co complemento de correquendas, nin devengado por persoal que ingresase na

empresa con posterioridade ao 1 de xaneiro de 1985. A partir do ano 2003 queda establecido o seu valor na metade do valor do complemento de correquendas.

A súa contía queda fixada en 97,20 euros mensuais.

2.2.5. Complemento especial de mantemento. Este complemento concédeselle ao persoal da área de mantemento pola realización de traballos e coordinación das persoas doutras compañías de servizos que a empresa contrate para a realización de reparacións determinadas.

Este complemento queda valorado en 48,88 euros mensuais.

2.2.6. Complemento de retén de mantemento eléctrico. A súa contía será de 97,79 euros mensuais, sendo de aplicación para os operarios de mantemento eléctrico.

Este complemento de retén obrigará os traballadores que afecta a estar localizables as fins de semana e festivos para atender as necesidades que se puidesen producir, con independencia do aboamento de horas extras.

2.2.7. Complemento de retén de mantemento mecánico. Establécese este complemento para o persoal de mantemento mecánico que se adhira a este sistema. A súa contía queda establecida en 97,79 euros mensuais.

Este complemento de retén obrigará os traballadores que afecta a estar localizables as fins de semana e festivos para atender as necesidades que se puidesen producir, con independencia do aboamento de horas extras.

b) Pagas extraordinarias. As gratificacións extraordinarias serán dúas, verán e Nadal, e consistirán, cada unha delas, en trinta días de salario real.

O devengo das pagas extraordinarias será por sextas partes, sendo o período de devengo da paga de verán do 1 de xaneiro ao 30 de xuño, e o da de Nadal do 1 de xullo ao 31 de decembro.

Aboaranse, a primeira entre o 15 e o 18 de xullo, e a segunda entre o 20 e o 22 de decembro.

Capítulo VI

Melloras sociais

Artigo 27º.-Premio extraordinario por anos de permanencia na empresa.

Premiarase a permanencia na empresa do persoal que, ao se xubilar, cumpra:

-20 anos de servizo: unha mensualidade.

-30 anos de servizo: dúas mensualidades.

Igualmente, aqueles traballadores que causen baixa na empresa, por motivos diversos, salvo por despedimento procedente, terán dereito aos mencionados premios se cumpriron os anos de servizos determinados anteriormente.

A aqueles traballadores que cumpran 25 anos de servizo premiaráselles a súa permanencia na empresa cunha mensualidade.

Artigo 28º.-Compensación por matrimonio e nacemento de fillos.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá unha gratificación, de pagamento único, consistente en:

-Por nacemento de fillo: 257,47 euros.

-Por matrimonio: 514,92 euros.

Artigo 29º.-Bolsa de Nadal.

Todos os traballadores do cadro de persoal recibirán entre os días 15 e 22 de decembro, unha bolsa de Nadal.

Para a elección da composición da bolsa será consultado o comité de empresa. Igualmente, incluíranse todos os traballadores que causen baixa na empresa por incapacidade permanente, en calquera dos seus graos, ata o momento en que cumpran a idade que lles permita optar pola situación de xubilación.

Artigo 30º.-Seguro de vida.

A empresa subscribe unha póliza de seguro a favor de todos os seus traballadores, que garante un capital de vinte e catro mil corenta euros con corenta e oito céntimos, por morte ou invalidez total, absoluta, permanente e grande invalidez, xa sexa como consecuencia de enfermidade común ou accidente.

Este capital poderá ser incrementado polo traballador que o desexe, pagando coa súa achega persoal o exceso de prima correspondente.

Artigo 31º.-Percepcións en caso de incapacidade temporal.

Todos os traballadores suxeitos a este convenio que se encontren en situación de baixa por enfermidade común, accidente laboral ou accidente non laboral percibirán, con cargo á empresa, a compensación económica necesaria co fin de percibir o cento por cento do seu salario real, sempre que o médico da empresa corrobore a baixa, para o cal poderá efectuar as visitas domiciliarias que considere oportunas. Este complemento implica as obrigas establecidas no artigo 21, substitucións e días H por parte de todos os traballadores.

Os complementos a cargo da empresa aboaranse como máximo ata esgotar a situación de incapacidade temporal a cargo da empresa.

Artigo 32º.-Traballadores con capacidade diminuída.

Naqueles supostos en que houbese necesidade de efectuar mobilidade de persoal a consecuencia de diminución da capacidade física dalgún traballador, ben sexa como consecuencia de enfermidade común, desgaste físico derivado dunha dilatada vida laboral ou non laboral, a empresa procurará situar este persoal, na medida do posible, en traballos adecuados ás súas condicións físicas.

Artigo 33º.-Xubilación anticipada.

De forma individual poderase pactar, entre a empresa e o traballador interesado, a xubilación anticipada, coas indemnizacións e prestacións que se consideren en cada caso.

Non obstante, haberá que aplicar as disposicións vixentes na materia, en cada momento.

Artigo 34º.-Fondo social.

Ao quedar suprimido o fondo social, o saldo existente nesta data será administrado polo comité de empresa, con expresa aprobación da dirección.

Capítulo VII

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 35º.-Comité de seguridade e saúde.

Funcionará na empresa un comité de seguridade e saúde, cuxa misión e funcionamento se rexerán de acordo coa lexislación vixente.

Procurarase que todo o persoal de planta asista aos cursos de seguridade, polo menos unha vez ao ano.

Artigo 36º.-Roupa de traballo e de seguridade.

1. Roupa de traballo.

A empresa facilitaralles a todos os traballadores da planta dous conxuntos de chaqueta e pantalón e dúas toallas ao ano.

Ao persoal de laboratorio facilitaráselle roupa e calzado adecuado e, como mínimo, dúas batas e un par de zocos ao ano.

A empresa substituirá a roupa de traballo entregada cando polo uso sexa necesaria a súa reposición, exixíndose a entrega da roupa usada no momento de entrega da nova.

2. Roupa de seguridade e hixiene laboral.

A empresa facilitaralles a todos os traballadores da planta, unha peza de abrigo e pantalón, e un par de botas de seguridade, cada dous anos.

Así mesmo, daráselle unha funda antiácido a todo o persoal que manipule ácidos.

Para os postos que o requiran, facilitarase un par de botas de goma, e para todo o persoal que traballe no exterior, un traxe de augas.

Con independencia do anterior, a empresa subministrarlles aos traballadores todas as pezas que,

por seguridade, sexan necesarias para o desempeño das súas funcións.

Capítulo VIII

Faltas e sancións

Artigo 37º.-Normas xerais.

1. Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establezan nas disposicións legais ou neste convenio.

2. A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa, serán sempre revisables ante a xurisdición competente. A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motiva.

A imposición de sancións por falta grave o moi grave será comunicada ao comité de empresa.

3. As faltas cometidas polo persoal clasifícanse segundo a súa importancia, transcendencia ou intencionalidade en leves, graves e moi graves.

A enumeración das faltas que se conteñen nos artigos seguintes non é limitativa, senón simplemente enunciativa, e por iso terán a mesma clasificación aqueles feitos análogos que se poidan cometer, aínda que non estean expresamente recollidos nos mencionados artigos.

Artigo 38º.-Faltas leves.

Considéranse faltas leves:

1. A falta de puntualidade na entrada ao traballo ou saír antes do termo deste, cometida dunha a cinco veces durante o prazo dun mes, sen o debido permiso ou xustificación.

2. Non cursar o aviso correspondente en casos de falta ao traballo, por motivo xustifico, salvo imposibilidade forzosa.

3. Cambiar de roupa ou, en xeral, dispoñerse para a saída antes da hora de finalización da xornada ou de terse realizado a substitución.

4. Pequenos descoidos na conservación das naves, máquinas, ferramentas ou na súa limpeza.

5. Non avisar o xefe inmediato dos defectos do material ou da necesidade deste para seguir o traballo en perfectas condicións.

Artigo 39º.-Faltas graves.

Considéranse faltas graves:

1. Máis de cinco faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un mes.

2. Faltar dous días ao traballo, sen xustificar, sexan ou non consecutivos, durante un período de trinta días.

3. A simulación de enfermidade ou accidente, así como simular a presenza doutro traballador asinando ou fichando por el, ou encargar a outro que realice estas operacións.

4. Introducir nos lugares de traballo bebidas alcohólicas para o seu consumo, aínda que este non se chegue a producir.

5. Causar desperfectos de consideración e intencionadamente nas máquinas, mobiliario ou demais bens da empresa.

6. A reincidencia en falta leve, aínda que sexa de distinta natureza, cometida dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.

Artigo 40º.-Faltas moi graves.

Considéranse faltas moi graves:

1. Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas nun período de 6 meses ou máis de 20 durante un ano, calquera que fose a contía dos atrasos.

2. O abandono do traballo en postos de responsabilidade, entendéndose por tal o abandono do posto durante a xornada, cando se ocupa posto de mando ou se é responsable de un servizo de importancia para a empresa.

3. O abandono do posto de traballo, ou falta de asistencia, calquera que sexa aquel, sen causa xustificada, se como consecuencia disto se orixina grave prexuízo a un compañeiro ou á empresa.

4. A embriaguez ou o consumo de drogas estando de servizo.

5. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar desperfectos a primeiras materias, máquinas, aparellos, ferramentas, instalacións, edificios, documentos, etc., da empresa.

6. O falseamento ou secuestro de documentos, así como a violación do segredo de correspondencia ou documentos reservados á empresa. Se é a persoas alleas á empresa, a sanción será sempre de despedimento.

7. O abandono ou negligencia na vixilancia nocturna ou permitir a entrada nos locais da empresa durante a noite a persoas non autorizadas.

8. O abuso de autoridade.

9. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza. Haberá reincidencia cando se sancionase xa por unha falta grave, no período dos 6 meses anteriores.

10. O incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que entrañe perigo grave.

11. Tolerarlles aos subordinados que traballen quebrantando as normas de seguridade e hixiene.

12. Durmir nas horas de traballo.

Artigo 41º.-Sancións.

As sancións que se aplicarán serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

1. Amoestación privada, verbal ou escrita.
2. Suspensión de emprego e soldo dun día.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de emprego e soldo de 1 a 6 días.

c) Por faltas moi graves:

1. Suspensión de emprego e soldo de 7 a 30 días.
2. Inhabilitación por un período non superior a dous anos para ascender de categoría.

3. Despedimento con perda de todos os seus dereitos na empresa.

Capítulo IX

Órgano de representación dos traballadores

Artigo 42º.-Comité de empresa.

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

Ser informado pola dirección da empresa dos seguintes extremos:

Trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e demais documentos que se dan a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións ca a estes.

Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre as reestruturacións do cadro de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais, e as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da empresa.

Do reingreso na empresa do persoal que se encontraba en excedencia.

En función da materia de que se trate: sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempo, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

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

A dirección facilitaralle ao comité de empresa o modelo ou modelos de contratos de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa e, de ser o caso, a autoridade laboral competente.

No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidade profesional e as súas conse

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

Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de seguridade social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos da empresa en vigor, formulando, de ser o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo da empresa.
Participar, como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

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

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

Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, gardarán sxiilo profesional en todo o referente aos puntos anteriores, aínda despois de deixar de pertencer ao comité de empresa, e en especial, en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado.

O comité velará non só por que nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios da non discriminación, igualdade de sexo ou fomento dunha política racional de emprego.

Artigo 43º.-Garantías sindicais.

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

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

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

Disporán de crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determina.

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

Sen superar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros do comité, co fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación ou outras entidades.

Expresamente acórdase a distribución de horas, dos distintos membros do comité, da forma seguinte:

a) Para un máximo de 2 ou 3 membros do comité de empresa fíxase unha dispoñibilidade máxima para cada un deles de 16 horas á semana, 40 horas ao mes e 300 horas ao ano.

b) O resto das horas do comité de empresa, que se dividirán entre os restantes membros, fíxándose para cada un o seu número de horas.

Na realización efectiva desta dispoñibilidade por parte dos membros do comité de empresa que traballan por quendas ininterrompidas, será necesario un prazo de aviso de 24 horas de antelación.

En calquera caso, esta dispoñibilidade no exercicio da súa representación, terá que ser compatible coas súas obrigas no traballo, da cal terá ademais que presentar xustificación suficiente.

Artigo 44º.-Cota sindical.

A empresa descontará da nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado remitiralle á empresa un escrito no cal exprese con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla de aforros á cal deba ser transferido o importe da cota deducida.

ANEXO I
TÁBOA SALARIAL ANO 2004-INCREMENTO INICIAL 3%
EUROS

Categorías	Salario base	Complemento convenio	Total anual	Categorías	Salario base
Mensual	Anual	Mensual	Anual		Mensual
Xefe de quenda e conrastre mantemento	507,78	7.108,92	743,25	10.405,50	17.514,42
Oficial 1ª administrativo	507,78	7.108,92	884,39	12.381,46	19.490,38
Oficial 2ª administrativo	507,78	7.108,92	794,45	11.122,30	18.231,22
Auxiliar administrativo	507,78	7.108,92	728,55	10.199,70	17.308,62

Axudante de laboratorio	507,78	7.108,92		744,46	10.422,44	17.531,36
Auxiliar de laboratorio	507,78	7.108,92	608,55	8.519,70		15.628,62
Médico	507,78	7.108,92	3.499,24	48.989,36		56.098,28
ATS	507,78	7.108,92	1.550,84	21.711,76		28.820,68
Basculero	507,78	7.108,92	613,03	8.582,42		15.691,34
Garda	507,78	7.108,92	533,60	7.470,40		14.579,32
Subalterno-limpador	507,78	7.108,92	389,81	5.457,34		12.566,26
Oficial 1ª producción/mantenimiento	507,78	7.108,92	447,41	6.263,74		13.372,66
Oficial 2ª producción/mantenimiento	507,78	7.108,92	402,45	5.634,30		12.743,22
Oficial 3ª producción/mantenimiento	507,78	7.108,92	357,46	5.004,44		12.113,36

Axudante de fabricación	507,78	7.108,92	312,50	4.375,00	11.483,92

ANEXO II
TÁBOA DE COMPLEMENTOS ANUAIS
ANO 2004-INCREMENTO INICIAL 3%
EUROS

Artigo	Concepto	Mensual	Anual
Artigo 26	Quendas, mantemento e bocadillo	167,33	2.342,62
Artigo 26	Perigosidade	69,20	968,80
Artigo 26	Correquendas	194,40	2.721,60
Artigo 26	Complemento compensación especial persoal 3 quendas	97,20	1.360,80
Artigo 26	Complemento especial mantemento	48,88	684,32
Artigo 26	Complemento de retén mantemento eléctrico	97,79	1.369,06
Artigo 26	Complemento de retén mantemento mecánico	97,79	1.369,06

**OUTRAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS
CONVENIO AÑO 2004-INCREMENTO INICIAL 3%**

Artigo	Concepto	Euros
Artigo 18	Traslado de quenda	133,97
Artigo 27	Por nacemento de fillo	257,47

**ANEXO III
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS-AÑO 2004 (EUROS)**

Categorías	Bruto hora extraordinaria
Xefe de quenda	29,04
Contramestre de mantemento	26,89
Oficial 1ª en correquendas	26,30
Oficial 2ª en correquendas	24,32

Oficial 3ª en correquendas	23,70
Axudante en correquendas	23,09
Oficial 1ª en 3 quendas	23,37
Oficial 2ª en 3 quendas	22,75
Oficial 3ª en 3 quendas	22,13
Axudante en 3 quendas	21,51
Oficial 1ª de mantenimiento	22,81
Oficial 2ª de mantenimiento	22,21
Oficial 3ª de mantenimiento	21,59
Oficial 1ª administrativo	25,85
Oficial 2ª administrativo	24,62
Auxiliar administrativo	23,71

Axudante de laboratorio	23,93
Auxiliar de laboratorio	23,37
Basculeiro	22,13
Garda basculeiro	22,13
Subalterno-limpador	19,07