

Convenio colectivo da empresa Sociedade Galega do Medioambiente, S.A. (Anos 2003-2012)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito.

O presente convenio colectivo é de obrigatoria aplicación e por el regúlanse as relacións laborais entre a compañía Sociedade Galega do Medioambiente e os traballadores do edificio oficinas do CMC, do cadro de persoal aprobado polo órgano superior de dirección contratados segundo o establecido na Lei 10/1996, do 5 de novembro.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

2.1. Este convenio entrará en vigor o mesmo día da súa publicación, pero retrotraerá os seus efectos ó día 1 de xaneiro de 2003 e terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2012.

2.2. Este convenio enténdese denunciado expresamente ó final da súa vixencia, sen necesidade de realizar comunicación ningunha, debendo iniciarse as negociacións do seguinte convenio dentro do último mes da súa vixencia.

Artigo 3º.-Comisión paritaria.

3.1. Para a vixilancia de todo o pactado neste convenio colectivo, constitúese unha comisión paritaria, composta por un representante da empresa e un representante dos traballadores, atendendo ó principio de proporcionalidade. Será convocada mediante comunicación da dirección da empresa ou da parte laboral á outra parte, con corenta e oito horas de antelación ó inicio da sesión e fixando os asuntos que hai que tratar.

3.2. A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

-Interpretación do convenio na súa aplicación práctica.

-Resolución de cantos asuntos ou reclamacións se sometan á súa decisión respecto a calquera das condicións establecidas neste convenio.

-Vixilancia do cumprimento do acordado neste convenio.

-Aplicación da cláusula de revisión salarial.

3.3. Os acordos tomaranse por maioría absoluta, reflectiranse en acta que asinarán tódolos presentes e terá carácter vinculante para ámbalas representacións e para o ámbito xeral do convenio.

Artigo 4º.-Remisión.

4.1. En todo o non estipulado neste convenio seguirase o disposto no convenio xeral do sector de limpeza pública viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de redes de sumidoiro.

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

4.3. As condicións máis beneficiosas que veña desfrutando cada traballador á entrada en vigor deste convenio, seranlle respetadas na súa totalidade.

Capítulo II

Xornada laboral, vacacións e permisos retribuídos

Artigo 5º.-Xornada laboral.

¹ Publicado no DOG núm. 28, do 10 de febreiro de 2004.

5.1. A xornada máxima legal será a establecida no Estatuto dos traballadores e en virtude dela están calculadas as táboas salariais. Serán consideradas como horas extraordinarias as que se realicen en exceso da xornada máxima legal.

5.2. A xornada operativa será de 1.810 horas anuais de traballo efectivo durante toda a vixencia do convenio. Os traballadores terán dereito ó aboamento íntegro do seu salario base unha vez completadas as horas da xornada operativa.

5.3. A diferenza de horas entre a xornada máxima legal e a xornada operativa, serán consideradas como horas de dispoñibilidade da empresa. O exceso de horas sobre a xornada máxima legal será considerado como horas extraordinarias.

5.4. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó inicio como ó final da xornada, o traballador se encontre en disposición de realiza-lo seu labor.

5.5. A xornada pactada que hai que realizar durante a vixencia do convenio, figurará no calendario laboral, e a súa distribución será a prevista no dito documento que se elaborará anualmente e seguirase o exposto no taboleiro de anuncios e que se incorpora como anexo II para o ano 2004.

Os traballadores en ámbalas xornadas desfrutarán dos descansos regulamentariamente establecidos no Estatuto dos traballadores.

Non serán laborables os seguintes días: día 24 de decembro (todo o día) e 31 de decembro (todo o día).

5.6. A xornada operativa distribuirase de luns a venres.

Artigo 6º.-Vacacións.

Todo o persoal terá dereito a 22 días laborables de vacacións. A partir do ano 2004 as vacacións serán de 23 días laborables ano.

O desfrute de vacacións anuais poderá dividirse como máximo en dous períodos.

A programación das vacacións será realizada pola empresa durante o primeiro semestre do ano e teranse en conta para iso as necesidades productivas e de servizo e, na medida do posible, preferencias dos traballadores.

Cando por necesidades da empresa un traballador non puidese desfrutar-las vacacións no ano natural correspondente, poderá facelo con carácter excepcional no primeiro trimestre do ano seguinte.

O traballador percibirá durante este período unha retribución igual á devengada por tódolos conceptos salariais en xornada ordinaria conforme o seu nivel salarial durante o mesmo período de tempo.

Artigo 7º.-Permisos retribuídos.

Todo traballador, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terá dereito ós seguintes permisos, retribuídos a razón do salario total:

A) Quince días naturais por matrimonio.

B) Tres días naturais por falecemento de cónxuxe, ou parentes ata o segundo grao (pais, fillos e irmáns, incluídos os políticos). Se o feito ocorrese fóra da provincia ou a máis de cen quilómetros o permiso ampliarase en dous días máis.

C) Un día natural por falecemento de parentes ata o terceiro grao (sobriños e tíos). Este permiso aumentarase ata dous días máis se o feito ocorrese fóra da provincia ou a máis de cen quilómetros.

D) Tres días naturais por nacemento de fillo ou enfermidade grave do cónxuxe ou de parente en primeiro grao. Se ocorrese fóra da provincia ou a máis de cen quilómetros, o permiso ampliarase en dous días máis.

E) Un día natural por matrimonio de pais, fillos ou irmáns. Se o matrimonio se celebre fóra da provincia ou a máis de cen quilómetros aumentaríase un día máis. Tamén se ampliará a dous días se o traballador está a xornada nocturna.

F) Concederanse os permisos necesarios para a realización de exames de perfeccionamento profesionais e/ou académicos, así como por renovación do permiso de conducir ós conductores da empresa, non superando tres xornadas de traballo, dentro do ano natural.

G) Un día laborable por traslado do domicilio habitual ou por divorcio ou separación matrimonial.

H) Concederanse os días necesarios ou polo tempo indispensable en fraccións de día, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

I) Concederanse permisos para asistencia a consulta médica ou de especialistas, de forma fraccionada, ata un máximo de dezaseis horas anuais.

J) Dous días naturais en caso de enfermidade grave de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, por tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

Estes permisos e vacacións (artigo 6º) serán solicitados polo interesado conforme o establecido no procedemento específico de permisos e vacacións. En caso de non ser así considerarase como falta inustificada ó posto de traballo.

Artigo 8º.-Excedencias.

11.1. Será de aplicación en materia de excedencias o establecido no ET, sen prexuízo das seguintes especialidades:

Para o caso de excedencia voluntaria, a empresa ó remata-lo período de excedencia mínimo concedido, estará obrigada a readmiti-lo traballador ó posto que deixou vacante sempre que este posto se encontre vacante ou non fose amortizado, debéndose cursa-la solicitude de reincorporación tres meses antes do vencemento da excedencia. As condicións de traballo serán iguais ou similares ás que se tiñan no momento de pedi-la excedencia, non computándose en todo caso, para efectos de antigüidade o período dela.

Capítulo III

Estructura retributiva

Artigo 9º.-Retribucións.

12.1. As retribucións do persoal afectado por este convenio, están compostas por salario base e complementos del, e serán satisfeitos por liquidacións de períodos mensuais.

Artigo 10º.-Salario base.

É a retribución do traballador fixada por unidade de tempo (xornada máxima legal). A súa contía será igual para tódolos traballadores pertencentes ó mesmo grupo de clasificación segundo se detalla na táboa salarial, anexo I. O salario base fixado no mencionado anexo, dividirase en 14 pagas iguais dúas das cales terán o carácter de extraordinarias e aboaranse segundo se establece no artigo 11º.

Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

a) Paga de verán: aboable coa nómina de xuño e devengada durante o primeiro semestre do ano.

b) Paga de Nadal: aboable antes do 20 de decembro e devengarase no segundo semestre do ano.

Artigo 12º.-Outras retribucións aplicables a todo o persoal.

A) Complementos persoais.

A).1. De antigüidade:

Establécense dous réximes de prima de antigüidade.

Un 5 por 100 sobre o salario base ó cumprirse os cinco anos de servicio efectivo na empresa.

Un 10 por 100 sobre o salario base ó cumprirse os dez anos de servicio efectivo na empresa.

Un 15 por 100 sobre o salario base ó cumprirse os quince anos de servicio efectivo na empresa.

B) Indemnizacións e suplidos.

B).1. Quilometraxe:

O prezo do quilómetro queda establecido pola normativa fiscal en cada momento.

B).2. Media axuda de custos.

Se por necesidades do servicio algún traballador tivese que desprazarse fóra do centro de traballo tendo que realizar por este motivo o xantar fóra do seu domicilio aboaráselle en concepto de media axuda de custos 12,02 euros. Esta cantidade actualizarase anualmente de acordo co IPC.

B).3. Axuda de custos completa.

Se por necesidades do servicio algún traballador debese pernoitar fóra do seu domicilio aboaráselle en concepto de axuda de custos completa a cantidade de 60 euros día. Esta cantidade actualizarase anualmente de acordo co IPC.

Artigo 13º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias aplicaráselle-lo disposto no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 14º.-Revisión salarial.

17.1. Acórdase un incremento salarial anual equivalente ó incremento do persoal funcionario da Xunta de Galicia, segundo o establecido nos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para cada ano.

Capítulo IV

Condicións sociais e profesionais para tódolos traballadores

Artigo 15º.-Complemento por incapacidade temporal transitoria por accidente de traballo ou enfermidade profesional.

En caso de incapacidade temporal transitoria por accidente de traballo ou enfermidade profesional, o traballador percibirá o cento por cento do seu salario real mentres permaneza en situación de incapacidade temporal.

O salario real que aboará a empresa estará determinado pola retribución bruta mensual que lle correspondería ó traballador en situación de incapacidade temporal no seu posto de traballo e xornada ordinaria, polos conceptos retributivos que lle sean de aplicación. As gratificacións extraordinarias en caso de IT tamén se complementarán ata o 100%.

Para os efectos deste título considérase accidente de traballo ou enfermidade profesional o sufrido con ocasión da prestación dos servicios para a empresa, incluíndo cando se produza in itinere.

Considérase accidente in itinere, aquel que se produce durante o desprazamento entre o domicilio

habitual ó centro de traballo sempre e cando o accidente que derive o feito causante, se produza en tempo inmediato ou razoablemente próximo á hora de entrada e saída do traballo, e que empregase o

traxecto adecuado, usual ou habitualmente utilizado xunto cun medio de transporte racional e adecuado.

En caso de incapacidade temporal debida a enfermidade común a empresa complementará ata o 100% do salario real ata un tope de seis meses como máximo.

Artigo 16º.-Axudas sociais.

16.1.) Con independencia das indemnizacións obrigatorias da Seguridade Social, mediante a concertación de póliza de cobertura con entidade aseguradora, a empresa garantiralles ós seus traballadores ou, se é o caso, ós seus herdeiros, e nos supostos que se especifican, as seguintes indemnizacións:

A) Continxencias comúns:

Morte natural: 3.900 euros.

Incapacidade permanente parcial, total, absoluta ou grande invalidez: 3.900 euros.

B) Continxencias profesionais.

Morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional: 24.040 euros.

No caso de incapacidade permanente parcial ou total para a profesión habitual derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 24.040 euros.

No caso de incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 30.050 euros.

A morte natural acreditarase por certificación literal da inscrición no Rexistro Civil. Nos restantes casos a existencia do feito causante da indemnización deberá estar recoñecida ou declarada en resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, entendéndose, non obstante, que o feito causante ocorreu, para os efectos da contía indemnizatoria e contrato de seguro que o ampare, na data da morte natural, na data en que se manifeste a enfermidade profesional e na data en que se produciu o accidente de traballo ou o accidente non laboral.

Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, nos supostos de morte a indemnización farase efectiva á viúva e ós herdeiros do causante dela.

O pagamento da prima corresponderalle á empresa, alcanzando esta obriga soamente durante a existencia de vinculación laboral co traballador.

16.2) Por axuda escolar, 100 euros anuais por cada fillo menor de 18 anos, que integre a unidade familiar do traballador e que estea realizando estudos de ensino oficial regrado que se aboarán coa nómina do mes de agosto.

Capítulo V

Condições, dereitos e garantías sindicais

Artigo 17º.-Dereitos dos traballadores.

1. Realización de asembleas fóra das horas de traballo e en locais propiedade de Sogama.

a) Asemblea de carácter xeral.

Para a súa realización deberá mediar un aviso previo de 48 horas e poderán ser convocadas polo comité de empresa ou delegados de persoal.

2. Realización de asembleas dentro das horas de traballo.

a) As asembleas realizaranse con media hora de antelación ó remate da xornada laboral, considerándose esta media hora como non recuperable e a cargo da empresa. Realizaranse como máximo catro asembleas anuais.

b) As condicións de convocatoria serán as mesmas previstas na lexislación vixente.

3. Cando na celebración da asemblea se vexan afectados postos de traballo que se consideren indispensables para a continuidade da actividade da empresa, esta poderá determinar aqueles postos ós que non lles afecte o disposto no punto 2.a) anterior.

4. Os traballadores terán dereito, se así o solicitan, a que se desconte na súa nómina o importe da cota sindical.

Capítulo VI

Seguridade e hixiene

Artigo 18º.-Seguridade e hixiene no traballo.

1. O traballador ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo, así como o correlativo deber de observar e pór en práctica as medidas de prevención de riscos que se adopten legal e regulamentariamente. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control das medidas adoptadas en desenvolvemento delas a través dos seus representantes legais.

2. A empresa Sogama está obrigada a promover, formular e pór en práctica unha adecuada política de seguridade e hixiene nos seus centros de traballo, así como facilita-la formación práctica adecuada ós traballadores cando cambien os postos de traballo ou teñan que aplicar novas técnicas, equipos e materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador ou para os seus compañeiros ou terceiros. O traballador está obrigado a segui-las ditas ensinanzas e a realiza-las prácticas que se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, con desconto, neste último caso, do tempo investido nelas da xornada laboral.

3. Para os efectos anteditos e cando o Estatuto dos traballadores así o indique, constituiranse comités de seguridade e saúde a composición dos cales será paritaria, sendo a dos traballadores designada

polo comité de empresa, órgano éste ó que corresponde a representación e a defensa dos intereses dos traballadores, tamén en materia de seguridade e hixiene e as competencias recoñecidas no artigo 64, parágrafos 1.7, 1.8 e 2.11 do Estatuto dos traballadores, así como as previstas no artigo 19º.5 del.

Artigo 19º.-Recoñecementos médicos.

Os recoñecementos médicos serán específicos ó risco exposto, e solicitaráselle á mutua patronal que cubra o risco de accidentes con carácter anual para todo o persoal.

Artigo 20º.-Formación en saúde laboral e condicións de traballo.

A formación ocupa un lugar entre as actividades preventivas. Por iso, a empresa organizará ou facilitaralles ós traballadores a formación en saúde laboral que sexa necesaria, sobre aqueles riscos a que se encontren sometidos no seu posto de traballo. Esta formación impartirase sempre que haxa un cambio tecnolóxico nos procesos productivos que realiza a empresa.

A formación impartirase ou facilitarase en xornada de traballo e a tódolos traballadores delegados de prevención e delegados sindicais de saúde e seguridade, para o correcto desenvolvemento das funcións encomendadas.

Capítulo VII

Emprego

Artigo 21º.-Retirada do permiso de conducir.

A todo traballador que, conducindo un vehículo da empresa, lle fose retirado temporalmente o permiso de conducir por incidente non temerario, asegúraselle unha ocupación o máis acorde posible coa súa profesión habitual, así como o salario e a categoría que teña recoñecida, ata que o procedemento legal sexa firme.

Unha vez que exista resolución firme, se é favorable, este volverá a desempeña-lo seu traballo habitual; se é contraria, as súas consecuencias serán analizadas pola empresa e o comité ou delegados de persoal.

Naqueles supostos en que se producisen accidentes ou incidentes durante e a consecuencia da prestación do servizo e que non sexan debidos a dolo ou negligencia grave do traballador, a empresa asumirá a defensa xurídica dos traballadores.

Capítulo VIII

Código de conducta

Artigo 22º.-Principios ordenadores.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 23º.-Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, trascendencia e intención, en leve, grave e moi grave.

Artigo 24º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade sen xustificación.
- b) Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, salvo caso de forza maior, a razón da ausencia ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter feito.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, mesmo por breve tempo, se como consecuencia del, se organizase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente ós seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material.
- e) Faltas de aseo ou limpeza persoal.
- f) Non atender ó público coa corrección e dilixencia debidas.
- g) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
- h) Discutir violentamente cos compañeiros dentro da xornada de traballo.
- i) Faltar ó traballo un día sen causa xustificada.

Artigo 25º.-Faltas graves.

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo.
- b) Falta de 1 a 3 días ó traballo sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta cando tivese que relevar a un compañeiro ou cando como consecuencia dela se causase prexuízo dalguna consideración á empresa.
- c) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar ós efectos fiscais. A falsidade nos datos consideraranse como falta moi grave.
- d) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo.
- e) A desobediencia ós seus superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
- f) Simula-la presenza doutro ó traballo, asinando ou fichando por el.
- g) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha del.

h) A imprudencia en acto de traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros, ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave. En todo

caso considerárase imprudencia en acto de servizo o non uso da roupa e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio.

i) Realizar sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego, para usos propios, de ferramentas da empresa.

j) A reincidencia en falta leve, (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza.

Artigo 26º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade.

b) As faltas inxustificadas ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.

d) Os delitos de roubo, estafa, malversación, cometidos fóra da empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza cara ó seu autor, salvo que fose absolto.

e) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que exista falta cando un traballador en baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.

f) A continuidade e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole, que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

g) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

h) Viola-lo segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a estraños a esta, datos de reserva obrigada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

j) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós seus xefes ou ós seus familiares, así como ós seus compañeiros e subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia ou negligencia.

l) Abandona-lo traballo en posto de responsabilidade, sen previo aviso.

m) A diminución non xustificada no rendemento do traballo.

n) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza.

Artigo 27º.-Réxime de sancións.

Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado no presente convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves, requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo consta-la data e feitos que a motivaron.

A empresa daralles conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

Artigo 28º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán impor ós que incorran nas faltas 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 20 días.

c) Por faltas moi graves.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de 20 a 60 días.

-Despedimento.

Artigo 29º.-Prescrición.

Faltas leves: 30 días.

Faltas graves: 60 días.

Faltas moi graves: 90 días.

Todas elas a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de se ter cometido.

Capítulo IX

Clasificación profesional

Artigo.-Grupos de categorías profesionais.

Grupo I. Técnicos.

1. Titulado de grao superior.

É o traballador que, en posesión do título correspondente emitido por escola técnica superior, facultade universitaria ou recoñecida como tal, se encarga de dirixir, executar e desempeña-las funcións propias do servizo ou do departamento ó que estea asignado en cada momento, realizando funcións para as que expresamente o faculte o dito título.

2. Titulado de grao medio.

É o traballador que, en posesión do título correspondente expedido por escolas universitarias ou recoñecido como tal, se encarga de dirixir, executar e desempeña-las funcións propias do servizo ou do departamento ó que estea asignado en cada momento, realizando funcións para as que expresamente o faculte o dito título.

Grupo III.-Administrativos.

Oficial 1ª administrativo.

É o traballador que actúa ás ordes dun xefe administrativo, se o houbese, e ten ó seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa propia e responsabilidade, realiza traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

Oficial 2ª administrativo.

É aquel traballador que integrado dentro de un equipo, realiza con dedicación, profesionalidade, aproveitamento e rendemento, con iniciativa propia calquera tipo de labor administrativo propio dunha oficina. Ten coñecementos a nivel de usuario para operar con todo tipo de máquinas administrativas e de ofimática de tódolos programas de que dispoña a empresa, podendo atende-lo teléfono. Realiza calquera operación administrativa que requiren cálculos ou estudos sinxelos e labores organizativos en coordinación cos distintos servizos e departamentos da empresa.

Auxiliar administrativo.

É o traballador que, dedica a súa actividade a operacións administrativas mecánicas elementais, operando cos ordenadores con coñecementos informáticos como usuario de procesador de textos, folla de cálculo e base de datos, empregando todo tipo de maquinaria de oficina e de máquinas auxiliares (como fotocopiadora, fax, destrución de papel, impresora, multicopista, etc.), atendendo os teléfonos,

recibindo chamadas e distribuíndoas ós seus destinatarios, con uso adecuado dos medios postos pola empresa, e en xeral cantos demais labores mecánicos demande o funcionamento das oficinas (arquivo de documentación e outros), e que se contrata para a realización dos cometidos en atención ás circunstancias en que se desenvolve o seu posto de traballo. Actuará baixo a supervisión e dirección, ás ordes dun oficial administrativo ou do técnico ó departamento do cal estea adscrito.

Grupo IV.-Operarios.

Oficial de oficio de primeira.

É aquel traballador que posúe os coñecementos do oficio e o practica co maior esmero e delicadeza e pleno rendemento.

ANEXO I

A) Táboa salarial.

Corpo técnico (titulado superior).

17.429,35 euros (2.900.000 ptas.) e ata un 20% de incentivos en concepto de retribución variable
3.485,87 euros (580.000 ptas.).

Corpo técnico (titulado medio).

15.025,53 euros (2.500.000 ptas.) e ata un 20% de incentivos en concepto de retribución variable
3.005,06 euros (500.000 ptas.).

Secretaria de dirección.

14.424,29 euros (2.400.000 ptas.) e ata un 20% de incentivos en concepto de retribución variable
2.884,86 euros (480.000 ptas.).

Oficiais administrativos 1ª.

12.621,25 euros (2.100.000 ptas.) e ata un 20% de incentivos en concepto de retribución variable
2.524,25 euros (420.000 ptas.).

Oficial conductor.

12.621,25 euros (2.100.000 ptas.) e ata un 20% de incentivos en concepto de retribución variable
2.524,25 euros (420.000 ptas.).

B) Táboa de salarios de persoal adscrito a niveis de retribución.

Nivel salarial	Salario desde	Salario ata	Incentivo máx. ata
1	43.912,46	48.791,62	9.015,18
2	32.528,98	35.780,40	6.010,12
3	22.769,42	26.022,16	6.010,12

C) Retribución do persoal de acceso.

Ás contratacións de persoal que se produzan a partir da entrada en vigor deste convenio, en atención á experiencia que poidan acreditar, poderáselles aplicar unha asignación salarial, tanto nos supostos da letra A) como no da letra B) deste anexo na que o salario de partida da categoría ou nivel, como parte fixa do salario, sexa inferior en un 20% ó importe previsto como salario fixo ou salario desde para cada unha das categorías ou niveis a que se refiren as ditas letras. O incentivo, como retribución variable, pola súa parte, poderá chegar ata o 20% do salario de partida da categoría ou nivel.

ANEXO II

Sen prexuízo do disposto nos puntos 5.2 e 5.3 do convenio, a xornada pactada para o calendario laboral do ano 2004 e a súa distribución será a seguinte:

Xornada ordinaria: de luns a xoves de 9.00 a 14.00 horas e de 15.00 a 18.30 horas, venres de 8.30 a 14.45 horas.

Xornada intensiva: de luns a venres de 8.30 a 14.45 horas, durante os meses de xullo e agosto.