Convenio colectivo de Disgobe, S.A.
(Ano 2003)[1]

Disposicións xerais
Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.
As disposicións incluídas neste convenio colectivo regularán, durante a súa vixencia, as relacións laborais que nel se establecen entre a empresa Disgobe, S.A. e o seu persoal, no centro de traballo de Céltigos-Sarria, en Lugo.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.
Este convenio afecta a todo o persoal pertencente ó cadro da sociedade, así como o que ingrese na compañía durante a súa vixencia, con excepción do persoal que exerza funcións de alta dirección, entendéndose por tal o director xeral, director financeiro e director administrativo.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e denuncia.
O presente convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP, aínda que os efectos económicos se retrotraerán ó 1 de xaneiro de 2003, e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2003.

O convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano se calquera das partes, mediante representantes, non o denuncia cunha antelación mínima dun mes

da data do seu vencemento ou a de calquera das súas prórrogas. A esta denuncia deberáselle xuntar necesariamente o proxecto dos puntos concretos que se pretenda revisar.

Se non existisen delegados de persoal, para que a denuncia produza efecto, deberá ser apoiada e asinada polo 51% dos traballadores do cadro.

Artigo 4º.-Normas supletorias.
Para todo o non previsto neste convenio colectivo, aplicarase o disposto na lexislación vixente e normas específicas aplicables sobre o particular.

Capítulo II
Artigo 5º.-Conceptos retributivos.
Establécense como conceptos integrantes da retribución total os seguintes:
a) Salario base: vén representado pola cantidade que baixo este epígrafe se reflicte no anexo I deste convenio.

b) Antigüidade: establécese un complemento de antigüidade, para todo o persoal, desde a súa entrada na empresa, consistente en trienios ó catro por cento sobre o salario base pactado.

c) Complemento de asistencia: por este concepto aboarase a cantidade de 1,50 euros por cada día efectivo de traballo. Desde o 1 de xuño ata o 30 de setembro, o importe deste complemento, para o persoal de producción, será de 2,10 euros diarios.

Artigo 6º.-Xornada laboral.
A xornada laboral ordinaria será de 40 (corenta) horas semanais de traballo efectivo para tódalas quendas, traballadas de luns a venres.

Establécense tres quendas. A primeira realizarase durante todo o ano. A segunda e a terceira realizaranse, solicitándose voluntarios para o efecto ou contratando persoal para a realización

[1] Publicado no DOG núm. 243, de 16 de decembro de 2003.

das ditas quendas, cando a empresa o xulgue conveniente, logo de información ós representantes dos traballadores.

A empresa poderá establecer, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, quendas en sábados, domingos e festivos, contando para iso con voluntarios, computándose as horas como horas extras, ou contratando persoal específico para iso, mesmo de ETT.

A primeira quenda será das 7.00 ás 15.00 horas, a segunda, das 15.00 ás 23.00 horas e a terceira, das 23.00 ás 7.00 horas.

En todo caso, existirá un descanso de trinta minutos para bocadillo, na metade da xornada laboral, computable como tempo de traballo.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas terán unha retribución específica incrementada nun trinta e cinco por cento sobre o salario base, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Os días 24 e 31 de decembro e o Martes de Entroido serán festivos non recuperables e trasladaranse a outra data, de común acordo entre as partes, cando coincidan en día non laborable.

Artigo 7º.-Gratificacións extraordinarias.
Establécense tres pagas extraordinarias que serán aboadas unha en xullo, outra en decembro e outra no primeiro trimestre do ano e por anos vencidos.

Os enfermos e accidentados do cadro de persoal terán dereito a percibi-lo cento por cento de tódalas gratificacións extraordinarias.

Estas pagas serán aboadas a razón dunha mensualidade do salario base de cada categoría máis a antigüidade completa que corresponda.

Artigo 8º.-Horas extraordinarias.
O prezo das horas extras, para o ano 2003, será conforme o establecido nas disposicións vixentes en cada momento; as realizadas de luns a venres aboaranse ó prezo de 7,51 euros/hora, as realizadas en sábados, domingos e festivos, ó prezo de 9,01 euros/hora.

Mensualmente, de se-lo caso, a dirección da empresa informará os delegados de persoal do número de horas habidas en cada sección especificando as circunstancias que as motivaron.

Non obstante o anterior, as horas extras poderán ser compensadas mediante descansos na equivalencia de oito horas de descanso por cada seis horas extraordinarias realizadas.

A opción, respecto da compensación en descansos ou en metálico, corresponderalle á empresa, calquera que sexa o signo da opción. Se a opción fose por compensación con descanso, a data do seu desfrute será fixada pola empresa, durante os catro meses seguintes á súa realización. Con carácter xeral, acumularanse os descansos por xornadas completas.

Horas estructurais: en canto ás horas extraordinarias estructurais, quedan pactadas como tales, as necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de quenda, ou as de carácter estructural derivadas do traballo de que se trate, ou mantemento.

As horas realizadas notificaránselle mensualmente á autoridade laboral conxuntamente pola empresa e os delegados de persoal. En todo isto aplicarase o disposto na lexislación aplicable ó caso.

As horas extras estructurais poderán, igualmente, ser compensadas con descansos nos mesmos termos previstos para as horas extraordinarias normais.

Artigo 9º.-Gastos de locomoción.
A empresa respectará as condicións individuais establecidas para os traballadores que veñan desfrutando de gastos de locomoción, con anterioridade á sinatura do convenio colectivo de 1990.

As modificacións de domicilio que se produzan a partir da data da sinatura do convenio deberán

ser comunicadas, obrigatoria e inmediatamente, á empresa polos traballadores, a cal poderá detraer ó menor custo que do cambio de domicilio puidese derivar, aínda que en ningún caso aumentará este custo por este concepto.

Artigo 10º.-Transporte de persoal.
O persoal que viña desfrutando do servicio de transporte que a empresa realiza e que se relaciona no anexo II, no traxecto Sarria-fábrica, continuará co seu desfrute mentres siga prestándolle os seus servicios á sociedade.

Capítulo III
Do persoal e organización do traballo
Artigo 11º.-Organización do traballo.
A organización do traballo corresponderalle á dirección da empresa Disgobe, S.A., respectando os dereitos laborais básicos dos traballadores, conforme o establecido no artigo 4, números 1º e 2º do Estatuto dos traballadores.

A modificación das condicións de traballo será regulada de acordo co preceptuado polo artigo 41 do Estatuto dos traballadores, respectando as competencias que lle son propias dos delegados de persoal, segundo o artigo 64 do citado estatuto.

Artigo 12º.-Clasificación de postos de traballo.
O persoal afectado por este convenio clasifícase en función das súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación nos seguintes grupos:

Grupo I: nel intégranse os que exercen funcións tales como limpeza, vixilancia, peóns con antigüidade inferior a 6 meses.

Grupo II: nel encádranse os traballadores que desempeñan as funcións básicas da producción da factoría como por exemplo, a fabricación de envases, enchido, etiquetaxe, paletizado, conducción de carretas, etc., e son capaces de efectuar sinxelas operacións de mantemento e axuste da maquinaria ó seu cargo. Igualmente inclúense neste grupo os que efectúan labores de auxiliar na administración, o laboratorio ou o almacén.

Grupo III: comprende este grupo aqueles traballadores que desenvolven tarefas que requiren pericia nos procedementos industriais e administrativos, que poidan incluír habilidade no uso de equipo especializado ou de certa complexidade, como poden ser tarefas mecánicas e eléctricas de mantemento.

Grupo IV: pertencen a este grupo os traballadores que desenvolven tarefas complexas que requiren habilidades especializadas e que teñen ó seu cargo unha liña de producción ou embotellado con persoal ó seu cargo.

Grupo V: son aqueles que realizan funcións de comercialización dos productos da empresa e aqueles que teñen baixo a súa responsabilidade un grupo de traballadores.

Grupo VI: son os traballadores que teñen baixo a súa responsabilidade a organización e o funcionamento dunha sección da empresa.

Grupo VII: neste grupo inclúense os titulados de grao medio e os responsables de departamento.

Grupo VIII: adscríbense a este grupo os titulados superiores e directivos da empresa.

Artigo 13º.-Vacacións.
As vacacións consistirán no desfrute de 30 (trinta) días naturais retribuídos.
O calendario de vacacións establecerase entre os delegados de persoal e a dirección, en función das necesidades da empresa.

Desfrutaranse nos meses de xaneiro, febreiro, marzo, abril, maio, outubro, novembro e decembro.

Artigo 14º.-Permisos e licencias.
A empresa concederalle ó productor permiso retribuído, logo de aviso e xustificación nos casos e polo tempo que seguidamente se relacionan:

a) Matrimonio: quince días naturais.
b) Nacemento de fillo: dous días naturais, se non fai falta desprazamento. De necesitar desprazarse, catro días naturais.

c) Falecemento ou enfermidade grave do cónxuxe, ou parente en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, catro días naturais, ó abeiro do artigo 37.3º b) do R.D. lexislativo 1/1995, do 24 de marzo..

d) Falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días naturais, se non necesita desprazarse; en caso contrario, catro días naturais.

e) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.
f) Por asistencia ó médico ou especialista: o tempo indispensable.
Artigo 15º.-Permisos non retribuídos.
Os traballadores afectados por este convenio poderán dispor de cinco días anuais non retribuídos, debendo solicitalo cunha antelación mínima de vintecatro horas, quedando á discreción da empresa a súa concesión.

Artigo 16º.-Incapacidade laboral.
Durante o período de incapacidade laboral a empresa completará ata o 100% do salario base máis antigüidade desde o primeiro día de baixa, en tódolos casos, excepto nas baixas por enfermidade común non hospitalaria, nas que o complemento se aboará a partir do día 21º desde a baixa.

A indemnización complementaria deixará de percibirse unha vez cese a situación de incapacidade laboral que a motiva.

Para percibi-la indemnización complementaria será preciso que se acredite a baixa co pertinente parte médico da Seguridade Social, o cal deberá ser entregado na empresa, dentro das vintecatro horas seguintes á súa expedición, salvo demora debidamente xustificada.

Esta compensación farase efectiva sempre que, logo do informe do servicio médico da empresa ou do profesional que esta designe, se considere xusto o seu aboamento. Para iso, a empresa poderá requiri-la presencia do traballador accidentado e/ou enfermo, nesa situación por un tempo superior a seis meses dentro do prazo dun ano, para someterse ás comprobacións e ós

reconecementos médicos que aquela coide oportunos, entendéndose que a non presentación, oposición a ser examinado e/ou non asistencia inxustificada implicará a perda do dereito ó complemento.

Capítulo IV
Outros acordos
Artigo 17º.-Xubilación.
A xubilación será obrigatoria ós 65 anos. No suposto de que, segundo a lexislación vixente, non se cubrise o período de cotización para causar dereito a pedimento de xubilación, a baixa por tal motivo operarase automaticamente no día que quede cumprido tal requisito.

Tódolos traballadores que se encontren fixos no cadro no momento da sinatura do convenio de 1990, e ó outorgárlle-la Seguridade Social, se é o caso, a prestación de vellez (xubilación), e leven na empresa máis de 10 anos de servicios continuos, percibirán un premio de xubilación conforme a seguinte escala:

-De 10 a 15 anos de antigüidade: catro mensualidades de salario base máis antigüidade.

-De 15 a 20 anos de antigüidade: cinco mensualidades de salario base máis antigüidade.

-De 20 a 25 anos de antigüidade: seis mensualidades de salario base máis antigüidade.

-Máis de 25 anos de antigüidade: sete mensualidades de salario base máis antigüidade.

Estes premios aboaránselles igualmente ós que causen baixa por invalidez ou por xubilación anticipada.

O anterior non producirá efecto para os traballadores que entren, como fixos do cadro de persoal, a partir da data de sinatura do convenio de 1990.

Artigo 18º.-Póliza de seguros.
A empresa obrígase a manter un seguro para todo o persoal afectado por este convenio colectivo que cubra a morte ou invalidez permanente total ou absoluta derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, por importe de 30.050,60 euros.

Os beneficiarios, en caso de falecemento do traballador, serán os designados por el e, no seu defecto, os que legalmente corresponda. A designación deberá constar na oportuna póliza.

A empresa, unha vez concertado o seguro e aboada a correspondente prima, quedará exonerada de todo tipo de responsabilidade dimanante de cantos litixios ou discrepancias, de calquera clase, puidesen xurdir entre o traballador e/ou os seus habentes causa e a compañía de seguros.

Artigo 19º.-Matrimonio do persoal.
Todo o persoal con antigüidade mínima de dous anos na empresa terá dereito, ó contraer matrimonio, a:

-Unha mensualidade de salario base máis antigüidade se continuase na empresa.
-Dúas mensualidades de salario base máis antigüidade no caso de causar baixa voluntaria nela.

-Solicita-la excedencia por tres ou cinco anos, podendo reintegrarse á empresa á finalización do período solicitado, nos termos previstos na lexislación vixente.

Artigo 20º.-Roupa de traballo.
A empresa entregaralle a cada traballador anualmente dúas fundas ou mandís.

Cando polo natural desgaste e uso, o traballador presente deteriorada algunha peza de roupa precisa para o correcto desempeño da súa actividade (fundas, luvas, botas, etc.), a empresa entregaralle unha nova contra reintegro da deteriorada.

No caso de que esa deterioración ou perda se produza por neglixencia manifesta do traballador, este deberá procurarse, ás súas expensas, cantas pezas de roupa traballo necesite para o desenvolvemento do seu labor na factoría.

Capítulo V
Disposicións complementarias
Artigo 21º.-Absorción e compensación.
As retribucións establecidas neste convenio colectivo compensarán e absorberán tódalas existentes no momento de entrada en vigor das que poidan producirse no futuro, calquera que sexa a natureza ou orixe destas. Non obstante, as partes remítense ó establecido para o efecto no artigo 26, número 5º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 22º.-Indivisibilidade.
As condicións deste convenio forman un todo orgánico e indivisible, de tal forma que as materias obxecto deste deben ser reguladas na súa totalidade, debendo ser reconsideradas no seu contido por ámbalas partes.

Artigo 23º.-Comisión paritaria.
Créase unha comisión mixta paritaria coas atribucións e funcións que lle confire a lexislación vixente, entre as partes asinantes deste convenio.

O citado órgano comporase de dous representantes da empresa e outros dous dos delegados de persoal. Desenvolverá a función de cumprimento, seguimento e aplicación do aquí pactado.

Artigo 24º.-Revisión salarial.
En caso de que o índice de prezos ó consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE), rexistrase o 31 de decembro de 2003, un incremento superior ó 3 por cento, respecto da

cifra do dito IPC, o 31 de decembro de 2002, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constaten oficialmente esas circunstancias, no exceso sobre as indicadas cifras.

ANEXO I

	Salario base A	**Valor trienio A**	**Salario anual 2003 A**
Grupo I	584,92	23,40	8.773,75
Grupo II	623,70	24,95	9.355,44
Grupo III	646,80	25,87	9.701,98
Grupo IV	674,39	26,98	10.115,89

Grupo V	689,30	27,57	10.339,45
Grupo VI	722,84	28,91	10.842,66
Grupo VII	830,96	33,24	12.464,44
Grupo VIII	912,97	36,52	13.694,57

ANEXO II

Como ampliación ó desenvolvemento do artigo 10º deste convenio, este quedará redactado da seguinte forma:

«O persoal que no momento da sinatura do convenio de 1990 viña desfrutando do servicio de transporte que a empresa realiza, traxecto Sarria-fábrica e viceversa, continuará co seu desfrute mentres siga prestándolle os seus servicios á sociedade, e afecta, única e exclusivamente, os traballadores que a seguir se relacionan»:

* Avelino Rodríguez Nieto.
* Santiago Díaz Rivas.
* Julio López Gómez.
* Miguel A. Moscoso Mao.
* David M. López Melle.
* Higinio López Melle.
* Carlos López Arias.