

## **Convenio colectivo da empresa Industrias Plásticas Arias, S.L. (Anos 2005-2006)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio regula as condicións de traballo da empresa Industrias Plásticas Arias, S.L., dedicada á confección, impresión e comercialización de bolsas de plástico.

##### Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para todos os traballadores da empresa Industrias Plásticas Arias, S.L. que presten os seus servizos no actual centro de traballo, estendéndose, así mesmo, a calquera outro centro de traballo que, relacionado coa actividade principal da empresa, puidese esta ter na provincia de Lugo.

##### Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Estas condicións de traballo afectarán á totalidade dos traballadores, así como ao persoal que ingrese na empresa, incluíndo neste número os contratos en empresas de traballo temporal.

##### Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no BOP de Lugo ou, en todo caso, aos quince días despois da súa sinatura.

Os efectos económicos terán validez desde o 1 de xaneiro de 2005 até o 31 de decembro de 2006.

##### Artigo 5º.-Vinculación á totalidade e garantías persoais.

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

Respectaranse a título individual as condicións de traballo que foren superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e a título individual, e en cómputo anual.

##### Artigo 6º.-Comisión mixta paritaria.

Para a interpretación deste convenio créase unha comisión paritaria composta por un representante dos traballadores e un representante da empresa.

### Capítulo II

#### Organización do traballo

##### Artigo 7º.-Organización do traballo.

A organización do traballo, consonte o prescrito neste convenio e segundo a lexislación vixente, é facultade da dirección da empresa.

A organización do traballo ten por obxectivo alcanzar na empresa un nivel de produtividade adecuado, baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Isto é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes, dirección, traballadores e representación dos traballadores.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo 1º deste artigo, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta, emisión de informes, etc., no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente e de acordo co establecido neste convenio e no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 112, do 13 de xuño de 2005.

Artigo 8º.-Roupa de traballo.

Entregaránselle ao persoal dúas pezas de traballo, fundas, batas ou chaquetas, dependendo do posto de traballo, por ano. Aqueles postos en que foren necesarios, e precedendo xustificación, proveranse das necesarias.

O uso da roupa de traballo ou sistemas de prevención será obrigatorio dentro da xornada laboral.

Todo traballador responsable dun equipo de traballo, sexa cales foren as súas características, terán a obriga de coidar da súa boa conservación e do seu mantemento, podéndose exixir responsabilidades por incumprimento das súas obrigas.

Equipamentos de protección individual, segundo a actividade a desempeñar e de acordo coa normativa actual en materia de saúde laboral, responsabilizándose o traballador do seu coidado e mantemento.

Artigo 9º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 1.784 horas ao ano, tendo en conta as festividade de carácter nacional, autonómico e local, e o disposto na lexislación vixente. Os días 24 e 31 de decembro, cando coincidan en día laborable, non se traballará pola tarde.

Artigo 10º.-Vacacións.

As vacacións terán unha duración de trinta días naturais ao ano, e para o seu disfrute observarase o disposto no artigo trinta e oito do Estatuto dos traballadores.

Artigo 11º.-Comunicación de cesamento.

O persoal queda obrigado a comunicar á empresa o seu cesamento nos seguintes prazos:

Técnicos: 3 meses.

Especialistas: 15 días.

Non cualificados: 10 días.

O incumprimento deste aviso previo dará lugar á perda das retribucións dos días que correspondan.

Artigo 12º

No referente ás modificacións substanciais nas condicións de traballo, período de proba, contratación, ascensos, uso de empresas de traballo temporal, mobilidade funcional, traslados e desprazamentos, permisos e licenzas, seguranza e saúde no traballo e dereitos sindicais, observarase o legalmente previsto no Estatuto dos traballadores ou norma legal que o substitúa ou complemente.

Por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou excesos de pedidos que así o exixiren, poderase, nun período de 18 meses, contratar por un prazo máximo de 12 meses.

Capítulo III

Salario e réxime asistencial

Artigo 13º.-Salario.

Para o ano 2005 o salario será o que figura nas táboas salariais anexas, que son o resultado de incrementar as táboas de 2004 nun 2%. Unha cláusula de revisión garantirá o IPC real no 31 de decembro de 2005.

Para o ano 2006 o incremento salarial será do IPC previsto polo Goberno, cunha cláusula de revisión que garanta o IPC real no 31 de decembro de 2006. Os atrasos aboaranse na nómina do mes de xaneiro do seguinte ano.

Artigo 14º.-Pagas extraordinarias.

As correspondentes á paga de Nadal e xullo, que serán o importe dunha mensuralidade do salario base máis antigüidade consolidada.

Artigo 15º.-Complemento de transporte.

Créase un complemento extrasalarial, denominado complemento de transporte, que será igual para todas as categorías, e cuxa contía figura nas táboas salariais adxuntas.

Artigo 16º.-Incapacidade temporal.

A empresa, en caso de IT por accidente laboral ou enfermidade profesional (que necesite ou non hospitalización) ou IT (enfermidade común ou accidente non laboral) que exixa hospitalización, completará até o 100%, os conceptos salariais que integran a base de cotización durante todo o período de duración do accidente laboral ou enfermidade profesional, ou da IT que exixa hospitalización.

Nas IT de longa duración, sexan por accidente non laboral ou enfermidade común, a empresa completará até o 100% os conceptos salariais que inte

gran a base de cotización a partir da décimo sexta semana.

Artigo 17º.-Póliza de seguros.

A empresa obrígase a concertar unha póliza de seguros que cubra os riscos de morte ou incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez, motivada por accidente, sexa ou non laboral, na contía de 24.000 euros.

Artigo 18º.-Xubilación.

Os traballadores poderanse acoller a xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo. As empresas deberán substituír o traballador que opte pola xubilación simultaneamente ao seu cesamento por outro traballador nas condicións indicadas no mencionado real decreto.

Artigo 19º.-Antigüidade.

Á entrada en vigor do convenio colectivo para o ano 2003, os traballadores afectados por el deixarían de xerar antigüidade.

A antigüidade que tivesen na data de publicación deste convenio figurará en nómina como antigüidade consolidada.

Como compensación a esta perda creouse un complemento cotizable denominado de produtividade, que se aboará todos os anos e á razón de 9 euros ao ano.

Este complemento comezouse a cobrar a partir do 1 de xaneiro de 2004, e en diante incrementárase todos os primeiros de ano. Para o ano 2005 este complemento será de 18 euros, e para o ano 2006 será de 27 euros.

#### Capítulo IV

##### Permisos e licenzas

Artigo 20º.-Licenzas e permisos.

O traballador poderase ausentar do traballo, despois de aviso e xustificación, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) En caso de falecemento dun parente de 1º e 2º grao de consanguinidade ou afinidade, tres días se o falecemento ten lugar na comunidade autónoma. Se ten lugar fóra da comunidade autónoma, o prazo será de catro días.

b) No caso de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización, debidamente acreditada, de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: tres días se o parente está na comunidade autónoma. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento fóra da comunidade autónoma, o prazo será de catro días.

c) No caso de matrimonio do traballador: quince días naturais.

d) No caso de matrimonio de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade: un día.

e) No caso de nacemento de fillo: tres días.

f) No caso de cambio de domicilio: un día.

g) No caso de intervención cirúrxica con ingreso hospitalario de parentes de primeiro e segundo grao: dous días.

h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, incluído o exercicio do sufraxio activo.

i) Polo tempo necesario para asistir a consulta médica oficial, probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios.

j) Polo tempo necesario para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

k) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, en caso de que ambos traballen.

l) Quen, por razóns de guarda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

En todo caso, o traballador terá dereito, por aplicación do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, a licenza retribuída polos motivos e polo tempo previsto no mencionado artigo.

Ademais do anterior, o persoal suxeito a este convenio con máis dun ano de antigüidade na empresa terá dereito a un permiso non retribuído de até un máximo de 15 días naturais ao ano, sempre que se solicite xustificadamente e cunha anticipación de, cando menos, unha semana.

En todo caso, as empresas poderán denegar de forma motivada e por causas organizativas o desfrute do permiso non retribuído previsto no parágrafo anterior dentro dos dous días seguintes á solicitude.

Artigo 21º.-Excedencia por maternidade.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo,

contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, soamente un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, o traballador en excedencia terá dereito a reserva do posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida ao posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Disposicións adicionais

Primeira.-Lexislación supletoria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio colectivo, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de aplicación.

### Táboa salarial

#### Vixencia 1-1-2005 ao 31-12-2005

<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base</b>	<b>Complemento convenio</b>	<b>Produtividade</b>
Xefe de administración	884,42 €	73,71 €	18 €
Oficial 1ª administrativo	737,02 €	73,71 €	18 €
Oficial 2ª administrativo	705,43 €	73,71 €	18 €
Auxiliar administrativo	684,38 €	73,71 €	18 €
Encargado	779,15 €	73,71 €	18 €
Viaxante	742,28 €	73,71 €	18 €
Oficial de 1ª de oficio	684,38 €	73,71 €	18 €

Oficial de 2ª de oficio	631,73 €	73,71 €	18 €
Peón	579,08 €	73,71 €	18 €