

Convenio colectivo da empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. para a súa factoría de Robra-Outeiro de Rei (Lugo) (Anos 2003 - 2006)¹

Capítulo I

Dereitos lingüísticos

O idioma dun pobo constitúe un dos seus sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis prezados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é a nosa obriga coidar e potenciar.

Os traballadores teñen dereito a desenvolver a actividade laboral e profesional en lingua galega.

Capítulo II

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio afecta todos os traballadores que a presten os seus servizos no centro de traballo que Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. ten en Robra, Outeiro de Rei, Lugo, nº patronal 27101569018.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Comprende todo o persoal do centro de traballo nas súas distintas categorías profesionais, agás os cargos directivos de director xeral, directores de departamento e directores de planta e aquelas persoas que, pola súa responsabilidade e traballo, a empresa así o considere, sempre con responsabilidade de xestión ou dirección.

Artigo 3º.-Duración e vixencia.

Para todos os efectos, a vixencia deste convenio iníciase o día 1 de xaneiro do ano 2003 e remata o 31 de decembro do ano 2006, pactándose de común acordo que, á súa expiración, se considera automaticamente denunciado sen necesidade expresa de denuncia.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

Este convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, polo que os acordos contidos nel unicamente teñen validez considerados conxuntamente. Se algunha das partes fose declarada sen efectos pola xurisdición competente, deberá reconsiderarse no seu conxunto globalmente.

Capítulo III

Réxime retributivo

Artigo 5º.-Estrutura salarial.

Está constituída polos conceptos seguintes: soldo base, complemento persoal individual de antigüidade, sobresoldo de actividade e outros sobresoldos.

Artigo 6º.-Pagamento de salarios.

O pagamento dos salarios correspondentes a cada traballador deberá efectuarse no último día laborable de cada mes. O traballador terá dereito a percibir anticipos á conta do traballo xa realizado sen que chegue o día sinalado para o pagamento.

Artigo 7º.-Salario base.

Establécese un salario base por categorías cuns importes para o ano 2003 que figuran na táboa salarial anexo II.

Artigo 8º.-Antigüidade consolidada.

¹ Publicado no DOG núm. 70, do 13 de abril de 2005.

De acordo co artigo 8 do convenio colectivo de 1998-1999, mantéñense e consolídanse os importes que polo complemento persoal de antigüidade, á data 1-1-1999, tivese cada traballador, como complemento persoal non absorbible nin compensable, non xerándose máis quinquenios a partir da dita data.

Os contratos que se realicen ou convertan en indefinidos a partir do 31-12-1998 non devengarán antigüidade.

Artigo 9º.-Gratificacións extraordinarias.

Gratificacións fixas. Todos os traballadores aos que lles é de aplicación este convenio percibirán tres gratificacións extraordinarias anuais (marzo, xullo e decembro), que serán aboadas o 15 de marzo, 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente, a razón de 30 días de salario base, complemento persoal individual de antigüidade e sobresoldo de actividade, ou parte proporcional correspondente ao tempo de permanencia na empresa.

Os períodos de devengo das ditas gratificacións son os seguintes:

Marzo: 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior.

Xullo: 1 de xullo do ano anterior ao 30 de xuño do ano actual.

Decembro: 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano actual.

Artigo 10º.-Sobresoldo de actividade.

Establécese un sobresoldo de actividade cuns importes mínimos mensuais por categorías que se indican na táboa salarial anexo II.

Artigo 11º.-Sobresoldo de nocturnidade.

As quendas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno por natureza, terán un sobresoldo nocturno fixo para todos os traballadores, para o ano 2003 de 19 A, no ano 2004 de 22 A, no ano 2005 de 24 A e no ano 2006 de 26 A, por cada quenda de noite ou a contía proporcional en función das horas nocturnas traballadas.

Artigo 12º.-Axudas de custo.

Establécense os seguintes importes en concepto de axudas de custo para o persoal:

Xantares: 10,90 A.

Almorzos: 1,51 A.

Ceas: 9,25 A.

Hotel: 3 estrelas.

Artigo 13º.-Sobresoldo tóxico, penoso e perigoso.

Establécese un sobresoldo para postos de traballo tóxicos, penosos ou perigosos de 111,60 A/mes. A definición dos ditos postos determinaraa o Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Xunta de Galicia, así como a mutua de accidentes de traballo.

Ambas as dúas partes consideran tóxicos, penosos ou perigosos os seguintes postos: operadores de VTIS e persoal da torre de leite en po.

Para o persoal doutras seccións que a empresa incorpore á sección da torre, establécese un sobresoldo de 5,59 A/día en concepto de penosidade ou perigosidade.

Para o persoal das seccións de mantemento e caldeiras este sobresoldo establécese na cantidade de 25,78 A/mes.

Artigo 14º.-Sobresoldo de traballo a quendas e sobresoldo de traballo en sábados.

O persoal que desenvolva o seu traballo en réxime de quendas percibirá mensualmente un sobresoldo para o ano 2003 de 21,50 A, no ano 2004 de 23,50 A, no ano 2005 de 25,50 A e no

ano 2006 de 26,50 A.

O persoal que na súa xornada ordinaria se inclúan os sábados percibirá mensualmente un sobresoldo para o ano 2003 de 18 A, no ano 2004 de 19 A, no ano 2005 de 20 A e no ano 2006 de 22 A.

Artigo 15º.-Traballo en cámaras.

O persoal que traballa habitualmente en cámaras de conxelación con temperaturas inferiores aos -10°C rexerase polas seguintes condicións: serán providos de roupa de traballo adecuada á temperatura da cámara, cun uso por parte do traballador que será obrigatorio; en todo caso, cumpriranse estritamente as normas de seguridade e saúde laboral.

De común acordo entre empresa e comité establécese un sobresoldo para os carreteiros de expedicións de 34,37 A/mes.

Artigo 16º.-Quebranto de moeda.

O caixeiro ou auxiliar de caixa e cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moeda a cantidade de 34,37 A o primeiro e 29,81 A os dous últimos. Do mesmo modo, o persoal de autoventas que realice xestións de cobramento percibirá, polo mesmo concepto, a cantidade de 29,81 A.

Artigo 17º.-Incremento salarial.

Acórdase que os incrementos que durante a vixencia do convenio serán os seguintes:

Incremento do ano 2003 do 4,4%.

Incremento do ano 2004 do IPC real máis 1,9%.

Incremento do ano 2005 do IPC real máis 1,75%.

Incremento do ano 2006 do IPC real máis 2%.

Os anteriores incrementos serán de aplicación a todos os conceptos agás aqueles complementos nos que se pactaron incrementos lineais e que se retribuirán coas cantidades establecidas para cada un dos anos no texto deste convenio.

Para os efectos de aplicar os incrementos para os tres últimos anos de vixencia do convenio, inicialmente se aplicará o incremento de IPC previsto máis o 1,9%, 1,75% e 2% respectivamente para cada un dos anos, e unha vez coñecidos os IPC reais procederase á súa regularización con efectos retroactivos a data 1 de xaneiro de cada ano.

Artigo 18º.-Prestacións complementarias.

a) Complemento da IT. Durante o período de prestación por incapacidade temporal, a empresa aboará ata un máximo do 100% do salario regulador, desde o primeiro día da baixa e ata un máximo de 18 meses.

Nos supostos de incapacidade temporal derivada de maternidade, aplicarase o disposto no capítulo IV bis da LXSS.

Nos casos previstos anteriormente, se durante o período de baixa se producen incrementos económicos de carácter xeral, a empresa pagará a partir do primeiro día do mes seguinte ao de producirse os ditos incrementos, a diferenza entre o que corresponda percibir ao traballador da Seguridade Social e o que lle correspondería percibir se a baixa fose despois de producirse o citado incremento, sen que en ningún caso a suma de ambas as dúas percepcións poida exceder do tope máximo das bases de cotización do traballador á Seguridade Social na data da baixa.

b) Premio de seguridade. Co obxecto de interesar todas as persoas da empresa na súa propia seguridade e na dos demais por medio dun incentivo económico que premie o esforzo realizado

na boa utilización das medidas de seguridade en función da redución de accidentes, créase o seguinte premio de seguridade cos valores que a continuación se indican:

Primeiros 30 días sen accidentes: 13,21 A.

Ata 60 días sen accidentes: 26,42 A.

Ata 90 días sen accidentes: 39,63 A.

As contías anteriores serán aplicables a todo o persoal de UHT, mantemento, recepción, loxística, torre de secado de leite en po, caldeiras e augas e laboratorio.

O resto de persoal percibirá 19,82 A se no transcurso de 365 días non tivo accidentes.

Ocorrido un accidente, comezase a contar desde cero por comezo do ciclo o mes seguinte.

Transcorrido un ciclo de 90 días sen accidentes, iniciárase de novo a conta a cero dentro dun novo ciclo.

Non se computarán os accidentes in itinere nin as recaídas.

Artigo 19º.-Premio de constancia.

Cando un traballador ao xubilarse teña unha antigüidade na empresa superior aos dez anos, percibirá un premio chamado de constancia, de acordo coa táboa anexo III. Este premio incrementárase excepcionalmente coas porcentaxes que se especifican seguidamente, se a xubilación é solicitada polo traballador ao cumprir respectivamente 60, 61, 62 e 63 anos e dentro dos tres meses seguintes á data na que cumpran as ditas idades.

-Ao cumprir 60 anos: 45%.

-Ao cumprir 61 anos: 40%.

-Ao cumprir 62 anos: 35%.

-Ao cumprir 63 anos: 30%.

En caso de falecemento anterior á xubilación, a viúva ou, se é o caso, os fillos menores ou maiores diminuídos, percibirán as cantidades anteriores correspondentes.

Artigo 20º.-Axuda escolar.

Establécese unha axuda para a formación escolar dos fillos dos traballadores en idades comprendidas entre os 4 e os 17 anos, ambas as dúas incluídas, agás os que estean traballando. Será indispensable para os que teñan 16 e 17 anos acreditar documentalmente que están matriculados nun centro escolar con asistencia a clases.

A súa contía será de 7,30 A mensuais por fillo durante os 10 meses do curso escolar (setembro a xuño, ambos os dous incluídos). Esta axuda é para persoal con ingresos totais brutos inferiores a 2,5 veces o salario mínimo interprofesional.

Artigo 21º.-Axuda a diminuídos.

Como compensación complementaria á da Seguridade Social, a empresa aboará unha axuda de 90,20 A mensuais aos traballadores por cada fillo ao seu cargo que sexa diminuído físico ou psíquico, que lle impida o desenvolvemento de calquera traballo. A clasificación de tales incapacidades será automática nos casos en que así o recoñecera a Seguridade Social e noutro suposto deberá acreditarse suficientemente, supervisado pola mutua de accidentes.

En caso de que un traballador, alegando circunstancias que difiren da realidade e exixencias establecidas nestas normas, cobrara axudas, terá a obriga da devolución total dos importes cobrados por este concepto.

Artigo 22º.-Póliza de seguros.

Coa finalidade de beneficiar todos os seus traballadores cunha medida de previsión a favor dos familiares que dependan deles, a empresa concertará un seguro colectivo, no que quedarán

obrigatoriamente integrados todos os seus traballadores. O dito seguro rexerá polas seguintes normas:

- a) Os traballadores de novo ingreso causarán alta como asegurados o mesmo día de incorporación á empresa.
- b) Causarán baixa ao producirse o cesamento definitivo na empresa.
- c) Non haberá recoñecemento médico previo nin haberá límite de idade.
- d) A contía do dito seguro a partir do 1-1-2002 será a recollida a continuación, a dita contía incrementarase en 1.500 A en cada suposto con efectos do 1 de xaneiro de 2006:

-Por morte natural, invalidez permanente ou laboral: 15.025,30 A.

-Morte por accidente: 24.040,48 A.

-Morte por accidente de tráfico: 33.055,67 A.

e) Os traballadores eventuais quedarán incluídos na mencionada póliza unha vez que superen o período de 3 meses de contratación continuada.

Artigo 23º.-Complemento de natalidade e nupcialidade.

Establécese un premio de natalidade e nupcialidade por un importe de 111,35 A respectivamente, aboables logo de comprobación dos feitos que os fundamenta.

Artigo 24º.-Anticipos ao persoal.

Co obxecto de axudar os traballadores en casos de necesidades xustificables, concederanse cun importe máximo de 3.143 A que se devolverán no prazo máximo de tres anos.

Fíxase nun tope de 28.188 A o montante total de anticipos concedidos e non amortizados. Isto é, non se concederán novos anticipos mentres non se lle

reembolse a empresa a cantidade necesaria para a concesión solicitada, debendo esperar o traballador a que se dispoña destes fondos para desfrutar do anticipo solicitado.

Capítulo IV

Xornada, horas extraordinarias, vacacións e licenzas

Artigo 25º.-Xornada.

A duración da xornada será de 40 horas semanais. Na xornada continua farase un descanso intermedio de 20 minutos, que se aboará como tempo traballado.

Desde o 1 de xuño ao 30 de setembro, o persoal de administración poderá exercer o seu traballo en xornada continua. Este persoal os días 24 e 31 de decembro fará horario continuado das 7.45 ás 14.45 horas.

Co resto do persoal que traballe en quenda de tarde os ditos días, a empresa comprométese a organizar o traballo de tal maneira que este persoal poida rematar ás 18 horas. A quenda de noite dos ditos días non será laborable.

Artigo 26º.-Quendas.

A quenda de noite realizarase sempre que a dirección da empresa, por razóns de produción ou forza maior, o estime necesario logo de comunicación ao comité de empresa, indicando razóns para a súa realización, seccións afectadas e tempo de implantación. Sempre que a quenda de noite se prorrogue por máis dunha semana, a dita quenda será rotativa e ningún traballador estará máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria. O traballador que estea en quenda de noite, cando esta sexa suprimida, incorporárase á súa quenda habitual ao día seguinte do que abandonou a anterior quenda.

Artigo 27º.-Horas extraordinarias.

Co obxecto de fomentar unha política social para a creación de emprego, acórdase a redución de horas extraordinarias habituais.

a) Considerarase horas extraordinarias producidas por causa de forza maior o exceso das traballadas sobre a xornada habitual para previr ou reparar sinistros ou danos extraordinarios e urxentes, as cales non se terán en conta nin para efectos de duración máxima de xornada ordinaria laboral nin para o cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas.

b) As horas extraordinarias precisas para atender pedimentos, períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda, mantemento e demais circunstancias derivadas da específica natureza da actividade de que se trata, sempre que non sexa posible a utilización doutras modalidades de contratación previstas pola lei, serán consideradas estruturais.

A dirección da empresa informará mensualmente o comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias, especificando a súa distribución por seccións e causas.

Artigo 28º.-Vacacións.

Todo o persoal, calquera que sexa a súa categoría profesional, terá dereito a unhas vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais.

Quen cese no transcurso do ano sen desfrutalas terá dereito a que lle sexa aboada a parte do importe do dito período proporcional ao número de meses traballados durante este. Para estes efectos, computarase como mes completo a fracción que exceda de 10 días.

As vacacións serán concedidas na época de menor actividade laboral e ao maior número posible de traballadores durante os meses de verán, sempre de acordo coas necesidades do servizo, e as seguintes consideracións:

No período de verán, que estará comprendido desde a segunda quincena do mes de xuño ata a primeira quincena do mes de setembro, ambas as dúas inclusive, poderán desfrutar mensualmente as súas vacacións, como máximo o 17% do cadro de persoal de Robra. Durante o resto do ano, en todos e cada un dos meses terán que desfrutar as súas vacacións un mínimo do 5% do cadro de persoal antes mencionado.

Para que os traballadores poidan programar as vacacións, faranse dentro dos dous últimos meses do ano anterior os oportunos calendarios de vacacións de acordo co comité de empresa.

O persoal que teña a totalidade das súas vacacións nos meses de xaneiro, febreiro, novembro ou decembro terá dereito a 3 días naturais máis de vacacións. Quen só disfrute de 15 días nestes meses, terá dereito a 2 días máis.

Artigo 29º.-Licenzas con retribución.

O persoal da empresa, logo de aviso e xustificación en forma legal, terá dereito a licenza con percepción íntegra do seu salario, por algún dos motivos e coa duración máxima seguinte:

a) Matrimonio do traballador ou parellas de feito que acrediten estar inscritas como tales no correspondente rexistro: dezaseis días naturais.

b) Nacemento dun fillo: tres días naturais ao nacer. En caso de coincidir en fin de semana, concederase un día máis, coa finalidade de axudar ás obrigas paternas.

c) Falecemento, enfermidade moi grave ou intervención cirúrxica do cónxuxe, fillos, pais, irmáns, pais políticos e irmáns políticos: 4 días naturais. Se as causas sinaladas tivesen lugar en

distinta provincia, esta licenza será ampliada ata 6 días como máximo.

d) Falecemento do avó, neto e tío: 3 días naturais. Se o falecemento tivese lugar fóra da comunidade autónoma, ampliarase nun día máis.

e) Casamento de fillos, irmáns, irmáns políticos, pais ou pais políticos: un día natural. Se o casamento

fose en distinta provincia, esta licenza poderá ser ampliada ata tres días.

f) Exames: polo tempo estritamente indispensable cando curse estudos e deba someterse a exames, logo de xustificación escrita ante a empresa.

g) Cargo ou representación sindical: para os que desempeñen cargos ou representación sindical, o tempo preciso, logo de xustificación e ata o máximo que determine a lei sindical.

h) Atención a asuntos urxentes: 3 días ao ano cando se precise atender persoalmente asuntos propios de xustificada urxencia. No caso de que esta licenza afecte a máis dun traballador da mesma familia, será necesaria a autorización da empresa. O comité comprométese a velar para que a utilización dos días de libre disposición para asuntos urxentes sexa seria e non prexudique a empresa.

i) Mudanza de domicilio familiar: 1 día. Se o traslado se efectúa fóra do municipio no que se vive, será de 2 días.

j) Falecemento dun traballador. Á quenda que coincida co enterro concederáselle o tempo necesario para a asistencia a el.

k) Asistencia a consulta médica privada: 1 día.

l) Aqueles festivos anuais retribuídos que coincidan co descanso (excluído o período de vacacións) do traballador serán desfrutados por este noutra data.

Artigo 30º.-Excedencias.

Nesta materia aplicarase o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical, no seu artigo 9 b). En canto á excedencia por maternidade, dará dereito á reserva do posto de traballo.

Artigo 31º.-Excepción ao descanso dominical.

Por tratarse dunha industria cunha materia prima que precisa unha elaboración inmediata, os traballadores das seccións de recepción e caldeiras que se vexan obrigados a prestar os seus servizos en domingos ou festivos veranse compensados desfrutando dun día de descanso na seguinte semana, así como un sobresoldo de festivo para o ano 2003 de 63 A, no ano 2004 de 66 A, no ano 2005 de 69 A e no ano 2006 de 73 A.

Para o resto do persoal doutras seccións nas que a súa xornada ordinaria é de luns a venres, o dito sobresoldo será para o ano 2003 de 35 A, no ano 2004 de 37 A, no ano 2005 de 39 A e no ano 2006 de 42 A.

Ao persoal que teña que traballar os días 25 de Nadal e 1 de xaneiro pagaráselle un sobresoldo adicional de 20,35 A.

Artigo 32º.-Xubilación.

Ante a situación de permanente adecuación do cadro de persoal para acomodala aos niveis óptimos de emprego, os traballadores poderán solicitar a xubilación anticipada aos 64 anos de idade, neste

caso a empresa aboaralle ata os 65 anos a diferenza que corresponda ao 100% en todos os conceptos sobre salario neto anual e as percepcións ás cales teña dereito ao causar baixa definitiva na empresa. En caso de acordo entre as partes, poderase optar coas mesmas condicións aos 63 anos.

Aquel persoal que, chegados os 64 anos de idade, non tivera cubertos os períodos de cotización necesarios para alcanzar o 92% da pensión de xubilación, a empresa comprométese a negociar co comité de empresa unha saída mellor para o traballador.

Artigo 33º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa efectuarase sen prexuízo dos dereitos económicos, tendo en conta o grupo profesional (técnicos, administración, comercial, subalternos e persoal obreiro), debéndose adaptar o traballador aos horarios que os cambios funcionais comporten.

A empresa comprométese a non realizar discriminación ningunha cara a ningún traballador, nin cambios de quenda máis dunha vez por semana.

Artigo 34º.-Contratación.

a) Contrato de obra.

Co fin de potenciar a utilización das modalidades de contratación previstas pola lei, acórdase establecer as condicións do contrato de obra ou servizo determinado, segundo o previsto no artigo 15.1º letra a) do Estatuto dos traballadores, modificado en virtude da Lei 11/1994, do 19 de maio.

Estes contratos poderán cubrir todas aquelas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que representan, que, limitados no tempo e de duración incerta ou que non poida preverse, estean directamente relacionados co proceso produtivo da empresa, como por exemplo, as campañas de secado de leite, manteiga, etc.

Previamente á utilización desta modalidade de contratación, a empresa informarlles os representantes dos traballadores da causa obxecto do contrato, especificando o número de traballadores afectados, categorías que se van asignar.

Estes contratos poderán ter unha duración máxima de dous anos e, transcorrido este prazo e acreditada a súa necesidade, os traballadores pasarán a ter a condición de fixos do cadro de persoal.

b) Contrato eventual por circunstancias da produción. Poderá ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezoito meses.

Capítulo V

Formación profesional. Promoción

Artigo 35º.-Formación profesional.

A dirección da empresa establecerá durante o primeiro trimestre do ano un calendario de cursos de formación profesional co obxectivo de proporcionarlle ao persoal, en todos os niveis, os coñecementos

necesarios para a realización das súas funcións e o seu desenvolvemento profesional. A empresa comprométese a gastar durante cada un dos anos de vixencia o 0,5%, do importe total do soldo base e complemento de actividade en concepto de formación para o persoal. Co fin de comprobar e facer un seguimento dos ditos gastos, constituirase unha comisión para tal fin, na que se incluírán dúas persoas designadas polo comité de empresa.

Decididos os plans de formación e previamente á súa implantación, solicitarase do comité de empresa o informe que se determina no artigo 64 (1.4º c) do Estatuto dos traballadores.

Para o persoal da empresa que realice cursos non recollidos nos plans de formación en centros oficiais para a obtención de coñecementos profesionais que garden relación directa coas actividades da empresa e teñan unha aplicación efectiva a medio ou longo prazo nela, establécese unha axuda económica consistente no pagamento do 50% do custo de matrícula e textos debidamente xustificadas. Esta axuda solicitarase a través dos xefes de departamento e terá que ser aprobada polo comité creado para tal fin, con cargo ao fondo creado para esta finalidade.

Artigo 36º.-Promocións.

Establécense dous tipos de promocións:

a) Libre designación. Defínese como libre designación o acceso aos postos que, en razón das súas funcións e responsabilidades, son cubertos por decisión da empresa e que corresponden aos postos e categorías profesionais seguintes: persoal directivo, técnico superior, técnico medio, xefe de fabricación, xefes promotores de vendas, xefe administrativo de 1ª e 2ª, encargado, caixeiro e secretarias de dirección. Agás o persoal directivo, técnico xefe, xefe de compras de leite, xefe de fabricación e delegados, as convocatorias aos demais postos de traballo faranse públicas coa finalidade de que o cadro de persoal poida acceder á selección.

b) Concurso-oposición. Defínese promoción por concurso-oposición o acceso ás categorías laborais non recollidas no parágrafo anterior.

Para a realización destas promocións, créase un tribunal cualificador composto por catro membros. Dous membros designados polo comité de empresa e dous do departamento de persoal ou persoa en quen delegue, que actuará como presidente do tribunal e con voto de cualidade decisorio. Para cubrir unha vacante ou posto de nova creación nestas categorías, a empresa comunicarlle ao comité a existencia de tal posto.

Seguidamente, no prazo de 5 días hábiles, o tribunal cualificador decidirá e publicará os requisitos ou probas de exame que se van realizar, non podendo realizarse este nun tempo inferior a 15 días nin superior a 30. A estas convocatorias poderá concorrer calquera persoa do cadro de persoal, formulando a oportuna solicitude dentro do prazo que se sinale. Se a convocatoria quedase deserta por falta de can

didatos internos ou por non alcanzaren estes a puntuación mínima requirida, a empresa poderá cubrir a dita vacante por libre designación ou por nova convocatoria á que pode optar persoal alleo á empresa.

O tribunal cualificador deberá establecer as cualificacións definitivas e publicalas nun prazo máximo de 8 días, a partir da data en que rematen as probas.

O tribunal terá facultades para, unha vez anunciada a vacante ou posto de nova creación, decidir sobre a necesidade de realizar probas de aptitude ou, en caso negativo, establecer directamente a orde de prioridade.

Acceso á categoría: para a realización efectiva do cambio de categoría, establécense os períodos de proba seguintes:

-6 meses para postos de libre designación.

-3 meses para postos de persoal cualificado.

-15 días para postos de persoal non cualificado.

Durante o período de proba, o traballador percibirá o salario correspondente á nova categoría, pero non se efectuará o cambio efectivo desta. Se transcorrido o dito período, os informes non fosen positivos, remitiranse ao tribunal cualificador que valorará, en cada caso, o retorno ou non

á categoría anterior.

Capítulo VI

Representación dos traballadores

Artigo 37º.-Comité de empresa ou delegados de persoal.

Nesta materia, observarase o disposto no título segundo do Estatuto dos traballadores.

A empresa pagará viaxes e axudas de custo na forma que teña establecida cando algún membro do comité, ou delegados sindicais, en representación del, teñan que desprazarse do seu lugar habitual de residencia para asistir a reunións, sobre temas relacionados coa propia empresa ou convocadas pola empresa ou sindicato representativo.

Acórdase a posibilidade de acumular crédito de horas mensuais que concede o artigo 68 e) do Estatuto dos traballadores aos representantes legais deles, podendo ceder entre representantes dunhas mesmas siglas ou candidaturas. Por isto os cedentes comunicaranlle á empresa o nome do representante ou representantes aos que ceden as súas horas no mes seguinte, sendo esta cesión permanente ata que o propio cedente a revoge ou modifique, mediante comunicación dirixida á dirección da empresa, con cinco días de antelación mínimos á data dos efectos.

O comité de empresa poderá solicitar para temas concretos e específicos o asesoramento técnico das centrais sindicais ás que representan, co fin de que representantes delas poidan acceder aos locais e dependencias do dito centro. Isto farase sen entorpecemento da produción, responsabilizándose da reserva profesional por parte da central sindical.

Artigo 38º.-Seccións sindicais.

O funcionamento das seccións sindicais no ámbito da empresa axustarase ao disposto no artigo 10 da Lei 11/1985, do 2 de agosto, orgánica de liberdade sindical. Recoñécese un delegado sindical no centro de traballo.

Artigo 39º.-Fondo económico.

Créase un fondo a cargo da empresa, destinado a financiar as xestións do comité de empresa derivadas da súa representatividade. O dito fondo será de 1.294,92 A para o ano 2003, incrementándose con 60 A anuais nos anos 2004, 2005 e 2006.

Artigo 40º.-Financiamento das seccións sindicais.

Establécese un fondo a cargo da empresa, que se fixa na cantidade de 612,20 A para o ano 2003, que se poñerá á disposición das seccións sindicais representadas na mesa de negociación; a dita cantidade dividirase proporcionalmente segundo a representación na mesa de negociación e incrementarase con 60 A anuais nos anos 2004, 2005 e 2006.

Capítulo VII

Saúde laboral

Artigo 41º.-Comité de seguridade e saúde.

Atenderase ao disposto na Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 42º.-Roupa de traballo.

A empresa quedará obrigada a facilitarlles aos traballadores que realicen traballos manuais dúas pezas de roupa para o inverno e unha para o verán, así como un par de zocos cada seis meses. A roupa de inverno seralles entregada aos traballadores na primeira quincena de febreiro e a de verán na primeira quincena de xuño.

Artigo 43º.-Persoal con capacidade diminuída.

Aquel persoal que, por deficiencias nas súas condicións físicas ou por outras circunstancias, non se atope en situación de desenvolver o traballo para o que foi contratado, a empresa procurará destinalo a traballos o máis adecuados posible para eles e de acordo coa súa categoría profesional. En todos os casos en que se presente a dita situación, a empresa, antes de adoptar a

súa decisión, solicitará informe do comité de empresa, que deberán emitir no prazo máximo de 5 días desde a súa recepción.

A cualificación das condicións físicas será realizada pola mutua de accidentes de traballo en informe médico por escrito, que será avaliado por unha comisión creada para tal fin na que estará representada a dirección e o comité de empresa.

Artigo 44º.-Recoñecemento médico.

Todos os traballadores realizarán unha revisión xeral completa e suficiente polo menos unha vez ao ano, a cargo da empresa e dentro da xornada laboral.

O servizo médico, de acordo co comité de saúde laboral, determinará, segundo a saúde xeral do traballador, idade, características do posto de traballo (toxicidade, perigosidade, penosidade, etc.), a conveniencia das probas que se realizarán.

Os traballadores teñen dereito a coñecer o informe que resulte dos recoñecementos médicos.

Artigo 45º.-Procedemento de solución extraxudicial de conflitos de traballo.

As partes asinantes deste convenio acordan someter as diferenzas que xurdan como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio colectivo aos procedementos do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

Disposicións derradeiras

Primeira.-Normas subsidiarias.

No non previsto neste convenio aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, convenio colectivo estatal de industrias lácteas e demais disposicións legais vixentes.

Segunda.-Sancións.

Cando se lle apliquen sancións ao persoal, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, artigo 64, punto 1.7º.

Antes de comunicarlle a sanción ao traballador será informado o comité de empresa.

Terceira.-Comisión mixta paritaria.

Co alcance e funcións previstas no artigo 85.2º e) do Estatuto dos traballadores, désignase a comisión mixta paritaria, composta por tres membros por designación da empresa e tres membros en representación dos traballadores.

Cuarta.-O prezo do quilómetro para todo o persoal con dereito a percibilo será de 0,17 A.

Quinta.-A suspensión temporal do carné de conducir que non sexa debida a infracción de regulamentos daralle dereito ao traballador a asignarlle durante o dito período outras funcións.

Sexta.-A empresa entregarlles aos traballadores que permanezan en alta na data 24 de decembro unha cesta de Nadal de similares características á doutros centros de traballo dela.

Sétima.-A empresa subvencionará a festa anual da fábrica do mes de xuño coa cantidade de 3.305 A.

ANEXO I

Clasificación segundo funcións: categorías e definicións

O persoal da empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A., na súa factoría de Robra, Outeiro de Rei, clasificarase, en atención á función que desempeña, nalgún dos seguintes

grupos:

1. Persoal directivo.
2. Persoal técnico.
3. Persoal administrativo.
4. Persoal comercial.
5. Persoal subalterno.
6. Persoal obreiro.

* Persoal directivo: defínense como persoal directivo as persoas que desempeñan funcións de dirección no seo da empresa nos cargos de presidente, xerente, directores, subdirectores e xefes de planta, non regulados por este convenio colectivo.

* Persoal técnico.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

Titulado superior.

Titulado medio.

Xefe de fabricación.

Xefe de sección.

Encargado.

Capataz.

Controlador distrito leiteiro.

Oficial de laboratorio.

Auxiliar de laboratorio.

-Titulados superiores: son aqueles que, posuíndo un título profesional oficial de carácter universitario, de escola técnica de grao superior, ou coñecementos equivalentes na materia, recoñecidos pola empresa, desenvolven as mesmas funcións propias da súa titulación ou coñecementos.

-Titulados medios: son os que, tendo un título facultativo de escola de grao medio, escola universitaria ou coñecementos equivalentes en materias recoñecidas pola empresa, desempeñan as funcións propias dos ditos títulos ou coñecementos, baixo a supervisión directa da dirección ou titulados superiores.

-Xefes de fabricación: son os que, baixo a supervisión directa do director de produción, teñen responsabilidades de planificación, dirección, coordinación e control dos procesos de produción e de mantemento das máquinas e instalacións, establecendo a forma de facer o traballo, dirixindo e coordinando o persoal e encargado de mantemento.

-Xefes de sección: son os que, baixo a supervisión directa do director correspondente, teñen a responsabilidade da sección, exercendo as funcións de dirección, coordinación e control dos encargados, capataces e operarios da sección, así como das distintas tarefas de sección, observando o funcionamento dos distintos órganos que comprende esta, respondendo da disciplina do persoal, da distribución do traballo, da boa execución deste e da conservación dos útiles e instalacións.

-Encargados: son os que, con coñecementos e experiencias amplos, tanto teóricos coma prácticos sobre os procesos produtivos, dirixen, coordinan e controlan os traballos de varias liñas de produción, baixo a supervisión directa do xefe de fabricación ou do xefe de sección, sendo responsables da forma de execución, disciplina do persoal e conservación dos útiles e instalacións.

-Capataces: son os que, con coñecementos e experiencia amplos sobre procesos de almacén de produtos terminados e materias auxiliares, baixo a supervisión do seu inmediato superior, e polas súas especiais condicións, se lles confía a dirección dun grupo de traballadores.

-Controlador de distrito leiteiro: son os que desenvolven as funcións de vixilancia e control do servizo de recollida e transporte, estatísticas de produción, toma de mostras, control e asesoramento dos gandeiros no mantemento e mellora dos seus medios de produción, gando, cortes, instalacións, etc. e outras funcións que lles poidan confiar os seus superiores en relación coa modificación, limpeza, comprobación das calidades nos distritos leiteiros, como calquera outro traballo de control e asesoramento.

Colabora cos seus xefes nas funcións de liquidación e pagamento aos gandeiros.

-Oficial de laboratorio: son os que, cun coñecemento técnico e práctico, no nivel de formación profesional de 1º ou 2º grao, ou coñecementos similares recoñecidos pola empresa das normas, instrumentos e procesos de análises de laboratorio, realizan toda clase de análises físicas, químicas ou bacteriolóxicas na empresa, ou verifican os procesos de elaboración, produción e de produto terminado, con responsabilidade técnica sobre eles, baixo a supervisión directa do responsable do laboratorio ou departamento de calidade.

-Auxiliar de laboratorio: son os que, con coñecementos técnicos e prácticos mínimos, fan análises físico-químicas de maneira instrumental e axudan os oficiais de laboratorio nas tarefas sinxelas que poidan ter unha rápida comprobación.

* Persoal administrativo.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

Xefes de primeira.

Xefes de segunda.

Oficial de primeira.

Oficial de segunda.

Auxiliares.

Telefonista.

-Xefes de primeira: son os empregados que, provistos ou non de poderes, baixo a supervisión do director correspondente, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar e controlar unha ou varias seccións administrativas, imprimíndolles unidade e distribuíndo o traballo.

-Xefes de segunda: son os empregados que, provistos ou non de poderes limitados, e supervisados por un director ou xefe de primeira, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar ou controlar unha sección ou grupos de traballo administrativos, imprimíndolles unidade e distribuíndo o traballo entre o persoal que del dependa. Queda incluído nesta categoría o tesoureiro, responsable de caixa.

-Oficiais de primeira: son os empregados que, baixo a supervisión dun xefe de 1ª ou de 2ª, teñen a responsabilidade dun servizo ou función determinado, dentro do cal exercen iniciativa e posúen responsabilidade, con ou sen persoal a cargo, para o que se precisan coñecementos xerais de administración a nivel de FP1 ou semellante e coñecementos amplos do servizo ou función correspondente.

Inclúense nesta categoría as funcións de secretaria de dirección, caixeiro, cobramentos e pagamentos, sen sinatura nin fianza, transcripción de libros oficiais contables, programadores e operadores de informática.

-Oficiais de segunda: son os empregados que teñen iniciativa e responsabilidade restrinxida sobre un servizo ou un conxunto de tarefas administrativas para as que se precisan coñecementos básicos sobre as tarefas ou servizo que desempeñan.

-Auxiliares: son os empregados que desempeñan tarefas e operacións elementais administrativas, para as que necesitan coñecementos básicos administrativos.

-Telefonista: son os empregados que teñen como funcións atender a centralíña telefónica da empresa e recibir as chamadas que cheguen a ela, de acordo coa política que a empresa establece para os ditos temas.

* Persoal comercial.

Este grupo comprende as categorías profesionais seguintes:

Xefes de venda.

Supervisores de vendas.

Promotor de vendas.

-Xefes de vendas: son os que, baixo a supervisión directa do director de vendas ou comercial, teñen a responsabilidade de dirixir, coordinar e controlar a acción comercial da empresa nunha ampla zona de mercado, dándolle sentido de unidade, planificando, distribuíndolle o traballo ao persoal de vendas que estea ao seu cargo e animando a xestión de vendas.

Participa co seu xefe inmediato na negociación e establecemento de condición de vendas dos clientes.

Responde da disciplina do persoal ao seu cargo e da boa execución dos traballos que se lles asignen.

-Supervisores de vendas: son os empregados que, baixo a supervisión do xefe de vendas, teñen a res

ponsabilidade de coordinar, animar e controlar a acción comercial dun grupo de promotores de vendas ou área de mercado.

-Inspectores ou promotores de vendas: son os empregados que, baixo a supervisión directa do xefe de vendas ou supervisor, percorren as zonas, rexións ou rutas que se lles asignan, co fin de realizar visitas a clientes, promover vendas, ofrecer artigos, vixiar a colocación dos artigos nos puntos de venda, así como para controlar e animar a acción comercial dos repartidores e autoventas, xestionar cobramentos de operacións morosas ou calquera outra misión que se lles encomende relacionada coa venda ou distribución dos produtos.

Cando permanezan no centro de traballo, poderán ocuparse en tarefas de estatística, controis diversos ou traballos semellantes.

* Persoal subalterno.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

Almaceneiro.

Controlador.

Vixiante.

-Almaceneiro: son os operarios que teñen a responsabilidade da recepción das mercadorías e despacho de produtos, coas operacións complementarias de medición, pesaxe, colocación en estanterías, etc., así como o rexistro e control de existencias permanente e movemento diario de mercadorías e produtos.

-Controlador: son os operarios que teñen a responsabilidade de controlar e vixiar a carga de produtos terminados que diariamente efectúa o persoal de repartición e distribución, así como de almacén de produtos terminados e cámara de frío.

-Vixilante: son os traballadores que teñen a responsabilidade de vixiar as instalacións da empresa, coidar os accesos a ela, controlando as entradas e saídas de persoas, materias primas, logo de pesaxe destas, realizando as tarefas de custodia e vixilancia, de acordo coas instrucións recibidas dos superiores.

* Persoal obreiro.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

Peóns.

Especialistas de terceira.

Especialistas de segunda.

Especialistas de primeira.

Oficiais de terceira.

Oficiais de segunda.

Oficiais de primeira.

-Peóns: son os operarios que realizan labores que requiren a práctica operatoria previa para a súa execución.

-Especialistas: comprende esta categoría, nas súas tres clasificacións de primeira, segunda e terceira, aqueles operarios que, despois dun determinado período de prácticas, realizan tarefas e operacións do proceso inicial de produción.

Neste sentido, a clasificación corresponderá coas definicións seguintes:

-Especialistas de terceira: son os operarios que coñecen e realizan unha operación de proceso industrial e están á fronte dunha máquina, respondendo do seu funcionamento.

-Especialistas de segunda: son os operarios que coñecen e realizan varias operacións de proceso e están á fronte de máquinas de certa complexidade, respondendo do funcionamento delas.

Considéranse dentro desta categoría os seguintes grupos:

Encaixonadora.

Condutores de carreta.

Carga, descarga e limpeza de cisternas.

Mostra brik.

-Especialistas de primeira: son os operarios que coñecen e realizan as operacións e tarefas de maior complexidade e que requiren maior destreza. Considéranse dentro desta categoría os seguintes postos:

Elaboración e envasado de iogur, pasteurizado, aséptico, queixo fresco, sobremesas, nata, manteiga, leite en po, etc.

Envasado dos produtos anteriores, caldeiras e compresores, esterilización, desecado (torre).

-Oficiais: son os operarios que, tendo feito nas condicións legais establecidas a aprendizaxe dun oficio determinado, desempeñan funcións propias del.

Quedan comprendidos neste grupo os condutores de recolla, distribución, mecánicos, electricistas, carpinteiros, albaneis, soldadores, etc. Os operarios encadrados neste grupo de oficios clasifícanse nas seguintes categorías:

-Oficiais de terceira: son os operarios que, despois de faceren a aprendizaxe dun oficio, non alcanzaron os coñecementos e experiencia necesarios para executar os traballos coa corrección exixida a un oficial de segunda.

-Oficiais de segunda: son os traballadores que realizan coa corrección adecuada os traballos do seu oficio, pero sen posúren unha especialización que lles permita desempeñar os traballos máis complexos con perfección.

-Oficiais de primeira: son os operarios que, posuíndo un oficio, o practican e aplican con alto grao de perfección, facendo traballos de carácter xeral e de carácter especializado no seu oficio.

Se algún posto non estivese recollido neste documento por ser de nova creación ou modificación, reuniríase a comisión mixta paritaria para a súa clasificación.

ANEXO II
Táboa salarial 2003

Categoría	Salario base	Mínimo actividade
* Persoal técnico		
Tco. xefe	1.356,71	604,42
Tco. superior	1.189,43	518,09
Tco. medio	1.054,88	474,96
Xefe de fabricación	1.083,70	431,72
Xefe de laboratorio	961,89	431,72
Xefe de c. leiteiro	961,89	431,72
Xefe de sección	974,59	431,72
Encargado	899,74	259,04
Capataz	887,49	229,94
Contr. dist. leit.	837,74	282,91
Oficial laboratorio	817,58	266,43
Aux. laboratorio	758,30	163,93
* Persoal administrativo		

Xefe de 1ª admtvo.	1.030,72	431,72
Xefe de 2ª admtvo.	997,92	346,83
Of. admtvo. 1ª	887,49	183,75
Of. admtvo. 2ª	817,58	172,70
Auxiliar admtvo.	706,25	165,26
Telefonista	734,87	182,38
* Persoal comercial		
Promotores	875,81	284,95
Viaxantes	806,93	164,05
Corredores de praza	806,93	129,51
* Persoal subalterno		
Almaceneiros	750,48	69,08
Porteiros	706,25	69,08
Conserxes	750,48	69,08
Gardas, serenos e vix.	706,25	69,08
* Persoal obreiro		
Especialista 1ª	758,30	163,93
Operador	758,30	282,91

Especialista 2ª	745,99	141,94
Especialista 3ª	725,45	90,88
Peón	712,72	69,08
Oficial 1ª OO.VV	758,30	216,81
Oficial 2ª OO.VV	745,99	171,95
Oficial 3ª OO.VV	725,45	90,88

**Táboa de salarios anuais mínimos por categorías
para o ano 2003**

Categoría	Salario anual mínimo
* Persoal técnico	
Tco. xefe	29.417,08
Tco. superior	25.612,56
Tco. medio	22.947,51
Xefe de fabricación	22.731,44
Xefe de laboratorio	20.904,32
Xefe de c. leiteiro	20.904,32
Xefe de sección	21.094,69
Encargado	17.381,76

Capataz	16.761,40
Contr. dist. leit.	16.809,88
Oficial laboratorio	16.260,14
Aux. laboratorio	13.833,52
* Persoal administrativo	
Xefe de 1ª admtvo.	21.936,72
Xefe de 2ª admtvo.	20.171,19
Of. 1ª admtvo.	16.068,58
Of. 2ª admtvo.	14.854,20
Auxiliar admtvo.	13.072,77
Telefonista	13.758,92
* Persoal comercial	
Promotores	17.411,33
Viaxantes	14.564,71
Corredores de praza	14.046,47
* Persoal subalterno	
Almaceneiros	12.293,52
Porteiros	11.629,94

Conserxes	12.293,52
Gardas, serenos e vix.	11.629,94

Categoría	Salario anual mínimo
* Persoal obreiro	
Especialista 1ª	13.833,52
Operador	15.618,17
Especialista 2ª	13.319,04
Especialista 3ª	12.244,93
Peón	11.727,02
Oficial 1ª OO.VV	14.626,63
Oficial 2ª OO.VV	13.769,12
Oficial 3ª OO.VV	12.244,93