

**Convenio colectivo de ámbito provincial para a empresa Técnica de Envases Pesqueros, S.A.  
(Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Ámbitos de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo da empresa Técnica de Envases Pesqueros, S.A. (TEPSA) dedicada á fabricación e comercialización de toda clase de caixas e envases.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para todos os traballadores do centro de traballo de Muras (Lugo).

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Estas condicións de traballo afectarán a todo o persoal empregado na empresa incluída nos ámbitos anteriores, salvo os que non aparezan na clasificación do persoal.

Tamén afectarán a todo o persoal que ingrese na empresa durante a vixencia do convenio.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

1. Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no BOP.
2. A súa duración será de dous anos. Desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005.
3. Os efectos económicos serán retroactivos ao primeiro de xaneiro de 2004.
4. A denuncia deste convenio poderá realizala calquera das partes con dous meses de antelación ao seu vencemento.
5. A denuncia do convenio non significará ningunha modificación no seu articulado, que se continuará aplicando ata a negociación do novo convenio.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

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

Artigo 6º.-Garantías persoais.

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

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 7º.-Organización do traballo.

A organización do traballo, de acordo co prescrito neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa.

A organización do traballo ten por obxecto 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 comité de empresa.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 20, do 31 de xaneiro de 2005.

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 especialmente de acordo co regulado no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Modificación substancial das condicións de traballo.

En relación coa modificación substancial das condicións de traballo aplicarase o tipificado no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. Para o seu exercicio procederase da seguinte forma:

1º A dirección da empresa deberá informar previamente o representante dos traballadores.

2º Terán consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 18º deste convenio.

3º Ao non se producir o acordo entre a dirección e o representante dos traballadores sobre a modificación substancial das condicións de traballo, ambas as partes poderán solicitar conxuntamente a mediación dunha arbitrase externa.

De non se solicitar esta mediación, será facultade e decisión da dirección da empresa a súa implantación, con independencia das accións xudiciais que correspondesen aos afectados, se interpretasen estes que as modificacións habidas lesionan os seus dereitos contratuais.

4º A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada pola dirección da empresa ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

Artigo 9º.-Novas tecnoloxías.

Cando na empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supor para os traballadores modificación substancial das condicións de traballo ou ben un período de formación e adaptación técnica non inferior a un mes, deberanse comunicar estas con carácter previo aos representantes dos traballadores e aos traballadores afectados no prazo suficiente para poder analizar e prever as súas consecuencias en relación con: emprego, saúde laboral, formación e organización do traballo. Así mesmo, deberáselles facilitar aos traballadores afectados a formación precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

### Capítulo III

#### Contratación e promoción

Artigo 10º.-Ingresos e cesamentos.

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais xerais de colocación e ás especiais para os traballadores de idade madura, minusválidos etc.

Terán dereito preferente para o ingreso, en igualdade de condicións, os que desempeñasen ou desempeñen funcións na empresa con carácter eventual, interino, con contratos por tempo determinado, contrato a tempo parcial, contrato de aprendizaxe, prácticas etc...

A dirección da empresa comunicarlles aos representantes dos traballadores as previsións de contratación. Os representantes dos traballadores poderán emitir informes ao respecto e velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola non discriminación da muller no ingreso no cadro de persoal.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a polo en coñecemento dela, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

- Grupo profesional 1: trinta días.
- Grupo profesional 2: vinte días.
- Grupos profesionais 3 a 6: quince días.

O incumprimento por parte dos traballadores da obriga de avisar previamente coa indicada antelación, daralle dereito á empresa a descontar da súa liquidación o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso previo.

Artigo 11º.-Período de proba.

1. O ingreso dos traballadores considerarase feito a título de proba, cuxo período será variable segundo a índole dos postos que hai que cubrir e que en ningún caso poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

- Grupo profesional 1: tres meses.
- Grupo profesional 2: dos meses.
- Resto de grupos profesionais (3 a 6): un mes.

2. Só se entenderá que o traballador está suxeito ao período de proba se así consta por escrito. Durante o período de proba a empresa e o traballador poderán

resolver libremente o contrato sen prazo de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

3. O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

4. Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador xa desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

5. Transcorrido o período de proba, os traballadores ingresarán no cadro de persoal, con todos os dereitos inherentes ao seu contrato e ao convenio colectivo. As situacións de incapacidade temporal, maternidade, e adopción ou acollemento interromperán o cómputo deste período, que se reiniciará a partir da data da reincorporación efectiva ao traballo.

6. Cando o traballador que se encontra realizando o período de proba non o supere, a dirección da empresa quedará obrigada a comunicarllo aos representantes dos traballadores.

7. Os cursos de formación dados pola empresa serán considerados para todos os efectos como tempo do período de proba.

Artigo 12º.-Contratación.

A contratación realizarase segundo a lexislación vixente.

1. Forma dos contratos.  
Celebraranse por escrito segundo a lexislación vixente.
2. Formalización dos contratos.

Regístranse na oficina de emprego nun prazo máximo de 10 días hábiles desde a súa concertación dando unha copia selada ao traballador e copia básica selada e asinada aos representantes dos traballadores (en caso de que exista comité de empresa, entregaráselle ao seu secretario).

A empresa deberá dar de alta o traballador na Seguridade Social na data en que se inicia a relación laboral, podendo denunciarse ante a Inspección de Traballo o incumprimento co fin de obrigar a empresa a dar de alta ao traballador na Seguridade Social.

### 3. Duración dos contratos.

Os contratos poderán concertarse facendo constar a súa duración, xa que noutro caso se presumirán indefinidos.

4. Adquirirán a condición de traballadores fixos, calquera que fose a modalidade da súa contratación, cando transcorrido o período de proba non se lle dese de alta ao traballador na Seguridade Social.

### 5. Presumiranse por tempo indefinido:

-Os contratos temporais celebrados en fraude de lei.

-Os contratos temporais, cando o traballador continúe prestando servizos na empresa unha vez finalizado o período máximo fixado para o contrato e non mediase denuncia expresa.

-Cando o contrato non se formalizase por escrito.

Artigo 13º.-Modalidades de contratación.

Poderase celebrar calquera tipo de contratos de traballo cuxa modalidade estea recollida na lexislación laboral vixente en cada momento.

Intentarase por ambas as partes, dirección de empresa e representantes dos traballadores que as relacións laborais sexan prioritariamente de carácter indefinido.

Os traballadores contratados por tempo determinado terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que os demais traballadores do cadro de persoal, agás as limitacións que deriven da natureza e duración do seu contrato.

As diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva coa finalidade legal ou convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de lei pasarán a ser considerados como indefinidos para todos os efectos.

Entre outros, poderán celebrarse os seguintes contratos:

1. Contratos para o fomento da contratación indefinida. Co obxecto de facilitar o fomento da contratación indefinida, poderase utilizar esta modalidade contractual en todos os supostos previstos na lexislación.

2. Contrato eventual por circunstancias da produción. Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezaioito meses.

3. Contratos de interinidade. Nestes contratos indicárase expresamente os traballadores, postos de traballo e circunstancias que son obxecto de interinidade.

4. Contratos a tempo parcial. En virtude do cal se acorda que o traballador preste os seus servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador establecida no artigo 27º deste convenio colectivo.

5. Contratos de traballo en prácticas. Entenderanse referidos a esta modalidade contractual os encamiñados a concertar cos que estivesen en posesión dun título universitario ou de formación de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, todo isto na forma prevista no artigo 11.1º do Estatuto dos traballadores.

6. Contratos de obra ou servizo determinado. Son os que se concertan para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substantividade propias dentro da actividade da empresa

e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

Artigo 14º.-Promoción.

É vontade da empresa propiciar o desenvolvemento profesional de todo o persoal para cubrir da forma máis satisfactoria os postos e as necesidades que o proxecto empresarial vaia demandando.

A dirección, ante cada novo posto ou ocupación e unha vez definidas as aptitudes e competencias necesarias para o seu bo desempeño, buscará entre o persoal os candidatos adecuados para este posto. En caso de non existir entre o persoal ningún perfil adecuado, acudirase á contratación externa.

Na aplicación deste artigo non se discriminará a ninguén por motivos de raza, sexo, idade, ou calquera outro suposto recollido na Constitución española.

A dirección comunicaralles aos representantes dos traballadores (delegados de persoal ou comité de empresa) con quince días de antelación a necesidade de cobertura dos novos postos, así como as aptitudes e competencias necesarias, podendo os citados representantes dos traballadores propoñerlles os candidatos que consideren oportunos para a súa posterior valoración pola dirección.

Capítulo IV

Clasificación profesional e mobilidade

Artigo 15º.-Clasificación funcional.

Os traballadores incluídos neste convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos profesionais.

Entenderase por grupo profesional ao que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación e poderá incluír tanto diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades profesionais.

Entenderase que unha categoría profesional é equivalente a outra cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias da primeira permita desenvolver as presentacións laborais básicas da segunda.

Os criterios de definición das categorías e grupos serán comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

Esta estrutura profesional pretende obter unha máis razoable estrutura produtiva, todo isto sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que corresponda a cada traballador.

Os actuais postos de traballo intégranse nas seis categorías profesionais cuxa descrición de funcións se detalla a continuación.

Artigo 16º.-Definición dos grupos profesionais.

Neste artigo defínense os grupos profesionais que agrupan as diversas tarefas e funcións que se realizan na empresa.

Grupo profesional 1. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións cun alto grao de autonomía, coñecementos profesionais e responsabilidades que se exercen sobre un ou varios procesos da empresa, partindo de directrices xerais moi amplas, debendo dar conta da súa xestión á dirección xeral. Queda comprendida neste grupo a categoría de xefe de fábrica.

Grupo profesional 2. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións que consisten na realización de actividades complexas con obxectivos definidos e con alto grao de autonomía e responsabilidade. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de xefe de área, xefe de mantemento, xefe de administración.

Grupo profesional 3. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade sobre os equipos de traballo que as executan. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de encargado e oficial de administración.

Grupo profesional 4. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións definidas, cunha execución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa e razoamento para o seu desenvolvemento; asumindo, baixo supervisión, a súa responsabilidade. Podendo realizar, entre outros labores, a coordinación, integración e supervisión das tarefas dun grupo ou sección homoxénea. Tamén se poden incluír oficios específicos como, por exemplo, condutor ou cociñeiro. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de oficial de 1ª.

Grupo profesional 5. Inclúense neste grupo aqueles postos que realizan funcións consistentes na execución de operacións que, aínda cando se realicen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e cuxa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa e sistemática. Realizan, entre outras, por exemplo, funcións relacionadas co proceso de fabricación e almacén, control de materia prima, probas de laboratorio, funcións de administración, vendas, contabilidade, control e xestión de stocks, facturación e tesouraría. Quedan comprendidas neste grupo as categorías de comercial, oficial de 2ª e auxiliar administrativo.

Grupo profesional 6. Inclúense neste grupo o persoal de produción e operarios que realizan as súas tarefas con instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, e que requiren preferentemente esforzo físico e atención. Realizan, entre outros labores, por exemplo, manipulado, envasado, limpeza de instalacións, carga e descarga no interior das instalacións. Queda comprendida neste grupo as categorías de peón e ordenanza.

Artigo 17º.-Categorías profesionais e as súas funcións.

Dentro dos grupos profesionais definidos no artigo anterior inclúense as seguintes categorías profesionais:

A) Persoal de produción:

1. Xefe de fábrica.
2. Xefe de área.
3. Xefe de mantemento.
4. Encargado.
5. Oficial de primeira.
6. Oficial de segunda.

7. Peón-axudante.

O posto de xefe de fábrica comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: coordinar todos os traballos das distintas áreas; será o responsable de todas as compras e aprovisionamentos ordinarios para o desenvolvemento normal da actividade empresarial; será, así mesmo, responsable da contratación de persoal e de velar polo cumprimento das normas de seguridade e disciplina na empresa; terá a representación da empresa ante as autoridades locais.

O posto de xefe de área comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: coordinar e organizar as distintas tarefas que comprende o proceso de produción, propoñer á dirección os medios, tanto técnicos como humanos, necesarios para desenvolver o proceso produtivo, establecer as normas do proceso e formar os traballadores para a súa correcta aplicación, colaborar na implantación de normas de seguridade e prevención de riscos laborais coa dirección da empresa.

O posto de xefe de mantemento comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: velar polo correcto funcionamento da maquinaria e instalacións técnicas da fábrica, sendo o seu responsable, establecer as normas de mantemento preventivo e realizar xunto cos seus axudantes as tarefas específicas de mantemento, colaborar co xefe de área para establecer as condicións de traballo e os controis de proceso para garantir o óptimo aproveitamento e o correcto funcionamento das instalacións.

O posto de encargado comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: colaborar co xefe de mantemento nas tarefas da súa competencia realizando os traballos específicos de mantemento preventivo e correctivo en todas as instalacións segundo as normas establecidas, axudar á implantación das normas de traballo e á súa correcta interpretación polo persoal de produción.

O posto de oficial de primeira comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: velar pola obtención da produción establecida para o cal controlará os parámetros de produción para o seu seguimento, sendo o responsable neste ámbito, recibir do xefe de área as normas de fabricación e controlar as desviacións anotándoas no parte de produción, coordinar co seu axudante á marcación, paletización e colocación da produción no almacén, manter a orde

e a limpeza das instalacións ao seu cargo, cubrir os partes de produción, realizar calquera traballo da súa categoría que lle sexa encomendado.

O posto de oficial de segunda comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: recibir as normas de funcionamento do xefe de área e aplicarlas para obter os rendementos establecidos, cubrir os partes de traballo, lavar as caixas, triturar o material que se vai reciclar, paletizar e colocar o produto no almacén, limpar as instalacións e zonas de traballo, cargar e descargar camións, coordinar o traballo do peón-axudante, realizar calquera traballo da súa categoría que lle sexa encomendado.

O posto de peón-axudante comprenderá, entre outras, as seguintes funcións:

-No posto da máquina de produción: recibir e cumprir as instrucións do oficial de 1ª, recoller a produción colocándoa nas súas caixas, axudar na marcación e paletización da produción e na súa colocación no almacén, axudar na carga e descarga de camións, trasladar a materia prima ata a máquina, abrir os sacos e baleiralos nas caixas, limpar as instalacións seguindo instrucións do oficial, realizar calquera traballo da súa categoría que lle sexa encomendado.

-No posto da lavadora e muíño: recibir e cumprir as instrucións que lle dea o oficial de 2ª, axudalo nas tarefas de introducir as caixas na lavadora, recollelas e empillalas no almacén, limpar as instalacións e zonas de traballo, esnaquizar os residuos de caixas e tubos e introducilos no muíño, cargar e descargar camións, realizar calquera traballo da súa categoría que lle sexa encomendado.

B) Persoal de administración:

1. Xefe de administración.
2. Oficial de administración.
3. Comercial.
4. Auxiliar administrativo.
5. Ordenanza.

O posto de xefe de administración comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: as mesmas que as citadas anteriormente para o xefe de área, pero adaptadas ao ámbito e necesidades propias da administración, en lugar da produción.

O posto de oficial de administración comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: introducir no sistema administrativo os movementos que día a día se van producindo, recibir instrucións da dirección e do encargado da administración da empresa para a contabilización correcta dos distintos asentos, consultar os movementos das contas e controlar os saldos para garantir os pagamentos e cobramentos da empresa, informando a dirección de calquera problema ou incidencia, enviar cada mes as incidencias do persoal para a elaboración das nóminas.

O posto de comercial comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: tarefas de venda e comercialización de produtos, execución de demostracións, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos e similares.

O posto de auxiliar administrativo comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: realización de tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas, tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobramento e pagamento, tarefas de arquivo, rexistro, facturación, despacho de pedidos con rexistro en libros ou mecánicas, tarefas de mecanografía, ou similares, todo isto dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior, incluído o oficial de administración.

O posto de ordenanza comprenderá, entre outras, as seguintes funcións: control de accesos a edificios e locais sen requisitos especiais nin arma, tarefas de recepción que non exixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas, traballos rutineiros e sinxelos de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración, efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.

Artigo 18º.-Mobilidade funcional.

1. Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais. Exercerán de límite para ela os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se lle encomenden ao dito traballador.

2. Para os efectos deste artigo, entenderase que existe a idoneidade requirida cando a capacidade para o desempeño da nova tarefa se desprenda da anteriormente realizada ou o traballador teña o nivel de formación ou experiencia requirida. De non producirse os anteriores requisitos, a empresa dotará o traballador da formación necesaria.

3. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional.

4. A dirección, en caso de necesidade, poderá encomendar aos traballadores realizar traballos de distinto grupo profesional ao seu, reintegrándose o traballador ao seu antigo posto cando cese a causa que motivou o cambio.

5. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. A dirección da empresa deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

6. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional. Cando o traballador realice traballos propios de categoría superior á que teña atribuída, por substitucións ou dunha forma continuada, percibirá, durante o tempo que realice tales traballos, a remuneración total correspondente á categoría á que circunstancialmente quedase adscrito, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos cales manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

7. Aos traballadores obxecto de tal mobilidade seranlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais, de acordo coa lei.

8. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen en convenio colectivo.

## Capítulo V

### Sistema retributivo

#### Artigo 19º.-Salario.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

Todas as cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador, serán satisfeitas por este, sendo nulo todo pacto en contrario.

Operará a compensación e a absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e en cómputo anual, sexan máis favorables para os traballadores que os fixados na orde normativa ou neste convenio.

#### Artigo 20º.-Sistema retributivo.

1. As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario base e os seguintes complementos:

- Complemento convenio.
- Complemento de transporte.
- Complemento de quenda.
- Complemento de actividade.
- Complemento de nocturnidade.
- Complemento de antigüidade.
- Pagas extraordinarias.

2. O réxime retributivo salarial para todo o persoal afectado por este convenio, será o establecido nas táboas salariais incluídas como anexo.

3. No ano 2005 incrementaranse todos os conceptos salariais establecidos neste convenio na mesma porcentaxe que a previsión de incremento do IPC que realice o Goberno a comezos de ano.

#### Artigo 21º.-Complementos.

Establécense os seguintes complementos:

1. Complemento de transporte. Que terá a contía detallada na táboa anexa. Este complemento establécese como compensación ao transporte e distancia, e precisamente con base no seu

carácter compensatorio, non será cotizable á Seguridade Social de conformidade co establecido na lexislación vixente.

2. Complemento de quendas. Terá unha contía do 13% sobre o salario base diario, contabilizando todos os días do mes.

3. Complemento de nocturnidade. Terá unha contía diaria do 25% sobre o salario base diario; percibirase este complemento polos días traballados na quenda de noite.

4. Complemento de convenio. Terá unha contía que se detalla na táboa anexa.

5. Complemento de actividade. A partir do 1 de xaneiro de 2005 a organización do traballo en catro equipos con descansos intersemanais devengarase un complemento de actividade de 33,3 euros por cada sábado ou domingo que se traballe.

O complemento de quendas, complemento de nocturnidade, complemento de convenio e complemento de actividade serán cotizables á Seguridade Social.

Artigo 22º.-Antigüidade.

Recoñécese un complemento de antigüidade, constituído por unhas cantidades fixas segundo a táboa que se xunta como anexo, establecidas en función do grupo profesional e do tempo transcorrido desde o ingreso na empresa. Este complemento devengarase a partir do día primeiro do mes en que se cumpran, segundo corresponda, tres anos, seis anos, once anos, dezaseis anos, ou vinte e un anos continuados de relación laboral prestando servizos efectivos no ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 23º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias que se percibirán o 15 de xullo e 15 de decembro, a razón de 30 días de salario base máis antigüidade.

Artigo 24º.-Liquidación e pagamento.

A liquidación e pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidados ou conforme os usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares será dun mes. A liquidación e o pagamento do salario será nos cinco primeiros días de cada mes, entendéndose que a empresa porá todos

os medios ao seu alcance para asegurarse que o importe deste salario estea dispoñible para o traballador nese mesmo período.

O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado. Estes anticipos deberán ser solicitados cunha antelación mínima de 72 horas.

Artigo 25º.-Cláusula de revisión.

No suposto que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase no 31 de decembro do ano 2005 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2004 superior ao IPC previsto polo Goberno a principios de ano, efectuarase unha revisión salarial; tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, consistente no exceso sobre o IPC previsto polo Goberno máis un punto (diferenza IPC previsto / IPC real +1%). Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2005 ao tempo que se efectúe a liquidación do mes de xaneiro de 2006.

Artigo 26º.-Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal motivada por accidente de traballo ou enfermidade profesional, requiran ou non hospitalización, os traballadores percibirán o 100% dos seguintes

conceptos: salario base, complemento de transporte, complemento convenio, antigüidade e complemento de quendas.

En caso de incapacidade temporal motivada por enfermidade común ou accidente non laboral que requiran hospitalización, os traballadores percibirán o 100% dos seguintes conceptos: salario base, complemento de transporte, complemento de convenio, antigüidade e complemento de quendas. Estes conceptos aboaranse desde o primeiro día de incapacidade temporal e ata a súa finalización.

O traballador que acceda á súa primeira incapacidade temporal do ano natural, derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, percibirá, durante os dous primeiros días da baixa o 100% dos seguintes conceptos: salario base, complemento convenio, antigüidade, complemento de quendas e complemento de transporte.

Para os efectos deste artigo, enténdese por hospitalización o feito de que unha persoa figure rexistrada como paciente nun hospital e pernoite ou realice unha comida principal nel. Tal circunstancia deberá ser xustificada polo traballador mediante entrega á empresa de certificado do centro hospitalario onde conste a data de hospitalización.

## Capítulo VI

Tempo de traballo e a súa ordenación

Artigo 27º.-Xornada laboral.

A xornada laboral establécese en 40 horas semanais.

Non excederá de 1.800 horas en cómputo anual.

A xornada será partida ou a quendas.

A xornada partida realizarase de luns a venres, a razón de 8 horas diarias.

A xornada a quendas realizarase con xornada de 8 horas diarias.

Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, salvo que por acordo entre a dirección e os representantes dos traballadores se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberase establecer un período de descanso durante ela de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso considerarase tempo de traballo efectivo.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

Retribuiranse conforme o establecido no Estatuto dos traballadores.

É vontade das partes procurar, na medida do posible, a redución destas.

Artigo 29º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais, respectando os festivos oficiais non recuperables que non se contabilizarán como vacacións.

Desfrutaranse segundo o calendario que será elaborado entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores, tendo en conta que todos os traballadores deberán desfrutar tres semanas de vacacións durante o verán e o período restante o desfrutarán durante os últimos días do ano natural.

O calendario deberá ser fixado con dous meses de antelación.

Sinaladas as datas para o desfrute das vacacións, se o traballador antes do seu inicio accedese á situación de incapacidade temporal, e esta se estendese ao período de vacacións previsto, a empresa e o traballador fixarán, de mutuo acordo e dentro do mesmo ano natural, un novo período de vacacións tendo en conta as necesidades do traballo, de tantos días como os que quedasen por desfrutar, é dicir, de tantos días como os que coincidisen a situación de

incapacidade temporal co período de vacacións previsto.

Se unha vez comezadas as vacacións, e dentro dese espazo de tempo o traballador accedese á situación de incapacidade temporal, o disfrute das vacacións non quedará interrompido, polo que a empresa non terá a obriga de fixar un novo período de vacacións.

O traballador que cese no transcurso do ano terá dereito ao importe da parte proporcional que lle corresponda das vacacións non disfrutadas.

Artigo 30º.-Permisos e licenzas.

Logo de aviso e xustificación posterior á empresa o traballador poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

1. Quince días naturais en caso de matrimonio.
  2. Polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de pais, pais políticos, avós, avós políticos, fillos, fillos políticos, netos, netos políticos cónxuxe, irmáns, irmáns políticos, concederanse días de permiso de acordo coas normas e/ou regulamentos que se establezan entre a dirección da empresa e o comité de empresa.
  3. Un día en caso de matrimonio de fillos, no día de celebración da cerimonia.
  4. Un día por traslado de domicilio habitual.
  5. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo e o desempeño da función de xurado. Se supuxese a imposibilidade de prestación de traballo en máis do 20 por 100 nun período de tres meses, poderá a empresa pasalo á situación de excedente forzoso.
- No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o seu importe do salario a que tivese dereito na empresa.
6. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
  7. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.
  8. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove 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 disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen.
  9. Quen por razóns de guarda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis 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, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe outra actividade retribuída. A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos tra

balladores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen ese dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

10. Cando por razón de enfermidade o traballador precise a asistencia médica en horas coincidentes coas da súa xornada laboral, a empresa concederá, sen perda de retribución, o permiso necesario polo tempo preciso para o efecto, debendo xustificarse este co correspondente xustificante visado polo facultativo, ou persoal debidamente acreditado sexan ou non da Seguridade Social.

## Capítulo VII

### Réxime disciplinario

Artigo 31º.-Réxime de faltas e sancións.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos deste convenio.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

Artigo 32º.-Graduación das faltas.

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

Artigo 33º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A falta de puntualidade, ata de tres nun mes, na asistencia ao traballo, con atraso superior a cinco minutos no horario de entrada.
2. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.
3. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustificativo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.
4. O abandono do servizo sen causa fundada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
5. Fumar nos lugares prohibidos.
6. Utilización de teléfono móbil persoal no centro de traballo, en horas de traballo.
7. Pequenos descoidos na conservación do material. Se destes descoidos ou mal uso se producisen avarías que ocasionen prexuízos dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
8. Falta de aseo e limpeza persoal, cando sexa de tal índole que poida afectar a relación con outros traballadores, o proceso produtivo da empresa, ou a imaxe que desta poidan ter os clientes.
9. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.
10. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
11. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións producisen escándalo notorio poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

12. O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que careza de transcendencia grave para a integridade física ou a saúde dos traballadores.

Artigo 34º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade, superiores a cinco minutos, na asistencia ao traballo nun período de trinta días.

2. Ausencias sen causa xustificada, de dous días durante un período de trinta días.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social ou a retención á conta do imposto da renda sobre as persoas físicas. A falta maliciosa nestes datos considérase como falta moi grave.

4. Entregarse a xogos ou distraccións nas horas de traballo.

5. A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase prexuízo notorio para a empresa poderá ser considerada como falta moi grave.

6. Simular a presenza doutro traballador, contestando ou asinando por el.

7. Neglixencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

8. 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.

9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.

10. Manifestar síntomas de embriaguez ou de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas no centro de traballo.

11. A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.

12. O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, cando tal incumprimento orixine risco de danos graves para a seguridade e a saúde dos traballadores.

Artigo 35º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superior a cinco minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.

2. Ausencias sen causa xustificada, a partir de dous días durante un período de trinta días.

3. A simulación de enfermidade ou accidente.

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

5. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, enxoval e documentos da empresa.

6. A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da empresa, ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar para esta desconfianza respecto ao seu autor.
7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
8. Manifestar síntomas de embriaguez ou de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas no centro de traballo, que supoñan un risco de accidente para si mesmo ou os seus compañeiros.
9. A embriaguez habitual e a reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas.
10. Introducir no centro de traballo bebidas alcohólicas ou drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas.
11. Consumir no centro de traballo bebidas alcohólicas en horas de traballo ou drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas.
12. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a ela datos de reserva obrigada.
13. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.
14. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.
15. Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal de traballo, sempre que non estea motivada polo exercicio de dereito ningún recoñecido polas leis.
17. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.
18. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido a primeira.
19. O abuso de autoridade por parte dos xefes será sempre considerado como falta moi grave. O que o sufra porao inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa e do comité de empresa
20. O acoso sexual, entendendo por tal unha conduta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e que sexa ofensiva para o traballador ou traballadora obxecto dela. Nun suposto de acoso sexual protexerase a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto del.
21. O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sempre que de tal incumprimento derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde dos traballadores.

#### Artigo 36º.-Réxime de sancións.

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

A sanción das faltas requirirá comunicación escrita dirixida ao traballador.

En calquera caso, a empresa dará conta aos representantes dos traballadores, ao mesmo tempo que ao propio afectado, de toda sanción que se impoña por faltas graves e moi graves.

Artigo 37º.-Actuación ante síntomas de embriaguez ou intoxicación de drogas.  
Con independencia da aplicación do réxime disciplinario establecido, o traballador que se presente ao traballo con síntomas de embriaguez, ou que durante a xornada de traballo manifeste síntomas de embriaguez ou de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas, a xuízo dos seus superiores, logo de comunicación a un membro do comité de empresa ou a dúas testemuñas se non houber ningún membro do comité de empresa, non será admitido no posto de traballo ou será separado del, segundo os casos.

Artigo 38º.-Sancións máximas.

As sancións máximas que se poderán impoñer en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves: amoestación verbal, amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

c) Por faltas moi graves: desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta fose cualificada dun grao máximo.

Artigo 39º.-Prescripción.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión, e en calquera caso aos seis meses de se cometer.

## Capítulo VIII

### Lexislación supletoria

Artigo 40º.-Lexislación supletoria.

No non previsto neste convenio, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica da liberdade sindical e demais disposicións legais vixentes.

As condicións de traballo que nel se estipulan teñen o carácter de mínimas e na súa virtude serán nulos os pactos e cláusulas que, individual ou colectivamente, impliquen condicións menos favorables para os traballadores.

Artigo 41º.-Seguridade e saúde.

Aplicarase o disposto polo comité de seguridade e saúde.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei de prevención de riscos laborais, regulamentos dos servizos de prevención e demais normas complementarias.

## Capítulo X

### Réxime asistencial

Artigo 42º.-Póliza de seguros.

A empresa establecerá unha póliza de seguros que cubra os riscos de:

-Morte motivada por accidente, sexa ou non sexa laboral, na contía de quince mil vinte e cinco euros con trinta céntimos (15.025,30 A).

-Incapacidade permanente total para a profesión habitual ou absoluta para todo traballo e gran invalidez, motivadas por accidente, sexa ou non sexa laboral, na contía de trinta e tres mil cento setenta e cinco euros con oitenta e sete céntimos (33.175,87 A).

Esta cobertura será efectiva durante o tempo de permanencia do traballador na empresa, cesando a cobertura da póliza no momento da xubilación ou cesamento na empresa. Exclúense expresamente os accidentes ocorridos prestando servizo como contratado noutra empresa, ou como titular dela.

Artigo 43º.-Roupa de traballo.

Entregaranse ao persoal dúas pezas de roupa de traballo, fundas, batas ou chaquetas curtas, dependendo do posto de traballo, por ano.

A conservación e limpeza destas pezas serán por conta do traballador, que deberá mantelas en bo estado de conservación e limpeza, ou da empresa naqueles casos que determine o comité de seguridade e saúde.

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

Os traballadores que realicen traballos no exterior serán dotados de roupa de auga.

Facilitaráselles aos traballadores de produción, almacén e mantemento, un par de botas de seguridade por ano. Prohíbese a súa utilización fóra do centro de traballo.

#### Capítulo XI

Dereitos sindicais

Artigo 44º.-Dereitos sindicais.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais normativa vixente.

#### Capítulo XII

Comité mixto paritario

Artigo 45º.-Comité mixto paritario.

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

A comisión poderá utilizar os servizos de asesores, en cantas materias crean da súa competencia. Estes asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

A comisión terá que resolver no prazo de 15 días.

A comisión pode ser convocada indistintamente por calquera das dúas partes, dirección de empresa e comité de empresa.

### Táboas salariais 2004

Persoal de produción:

	Retribucións mensuais (€)		Retribucións diarias (€)			
	S. base	C. conv.	C. transp.	C. activ.	C. quenda	Compl. noct.
Xefe de fábrica	1.053,56	250,30	25	-	-	-

Xefe área	983,80	250,30	25	-	-	-
Xefe mantem.	983,80	250,30	25	-	-	-
Encargado	882,26	250,30	25	-	-	-
Oficial 1ª	776,14	140,10	25	200	3,36	6,47
Oficial 2ª	700,82	95,25	25	200	3,04	5,84
Peón-axudte.	648,73	85,15	25	200	2,81	5,41

Persoal de administración:

Categorías	Retribucións mensuais (€)		Retribucións diarias (€)			
	S. base	C. conv.	C. transp.	C. activ.	C. quenda	Compl. noct.
Xefe de admón.	953,56	250,30	25	-	-	-
Ofic. admón.	953,56	163,43	25	-	-	-

Comercial	700,82	140,10	25	-	-	-
Auxil. advto.	672,83	95,25	25	-	-	-
Ordenanza	648,73	85,15	25	-	-	-

Antigüidade:

Grupos	3 anos	6 anos	11 anos	16 anos	21 anos
I	46,00 €	92,00 €	160,00 €	216,00 €	275,00 €
II	42,09 €	84,16 €	143,07 €	201,97 €	252,47 €
III	39,50 €	79,40 €	135,00 €	190,00 €	238,00 €
IV	36,90 €	73,83 €	125,50 €	177,17 €	221,47 €
V	32,85 €	65,70 €	111,67 €	157,65 €	197,06 €

VI	31,80 €	63,80 €	108,11 €	152,63 €	190,78 €