

Convenio colectivo da empresa Envases Metálicos de Vigo, S.A.L. (Envisal) (Ano 2004)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito.

a) Ámbito territorial.

De acordo co establecido no artigo 83.1º do Estatuto dos traballadores, o ámbito territorial deste convenio é o dos centros de traballo da empresa Envases Metálicos de Vigo, S.A.L., existentes na actualidade na provincia de Pontevedra.

b) Ámbito persoal.

O presente convenio regulará as condicións laborais da empresa Envases Metálicos de Vigo, S.A.L., e do persoal que nela presta os seus servizos, así coma de todo aquel que ingrese no futuro durante a vixencia ou prórroga del.

Quedan excluídos deste convenio, só para os efectos económicos, os postos denominados de función directiva, quedando amparados por este convenio para os demais efectos.

Artigo 2º.-Normas supletorias-preeminencias.

Rexerán coma normas supletorias ao presente convenio colectivo, todas aquelas normas establecidas no Estatuto dos traballadores e na Ordenanza laboral da industria metalgráfica, de data 29 de xullo de 1970.

O establecido polo presente convenio goza de preferencia perante toda normativa de rango inferior a el, en especial ao disposto na Ordenanza laboral arriba referenciada; respecto do que estableza a lexislación laboral, con carácter posterior, e contradiga, mellore ou amplíe o aquí recollido, rexerá o disposto na lexislación.

Artigo 3º.-Vixencia.

O presente convenio entrará en vigor para todos os efectos no momento da sinatura, sen prexuízo de que as condicións económicas se apliquen a partir do 1 de xaneiro de 2004, tendo unha duración dun ano, ata o 31 de decembro de 2004.

Este convenio quedará automaticamente denunciado coa antelación de tres meses respecto da data do seu vencemento; porén, subsistirán os seus preceptos ata a entrada en vigor do que o substitúa.

Artigo 4º.-Dereitos adquiridos.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas, colectivas e ad personam, existentes sempre que, no seu conxunto e en cómputo anual, sexan superiores ás establecidas no presente convenio.

Artigo 5º.-Condiciones e compensación das melloras.

As condicións contidas neste convenio colectivo establécense co carácter de mínimas. Todas as melloras que se implanten por normas legais ou outras disposicións, serán compensables e absorbibles ata onde cheguen os aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro.

Capítulo II

Persoal

Artigo 6º.-Cadro de persoal.

A empresa dará a coñecer aos representantes dos traballadores, no transcurso do mes de xaneiro de cada ano, un rexistro do persoal ao servizo dela, facendo constar os seguintes datos: nome, data de antigüidade na empresa, categoría laboral e número de afiliación á Seguridade Social.

¹ Publicado no DOG núm. 213, do 2 de novembro de 2004.

Do mesmo xeito, cando algún traballador motivadamente o requira, expediráselle un documento expresando a súa profesión ou oficio e as funcións

que desempeña ou desempeñou durante a súa estadía na empresa.

Artigo 7º.-Persoal de novo ingreso.

Ao persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, inscristible na oficina de emprego, debendo quedar no seu poder unha copia del.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os que fixe a lexislación vixente en cada momento.

A empresa fará entrega á representación dos traballadores dunha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, sexan laborais ou de servizos. Para comprobar a adecuación do contido dos contratos a legalidade vixente, esta copia básica deberá conter todos os datos do contrato a excepción do número do documento nacional de identidade, o enderezo, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei orgánica 1/1982, do 5 de maio, puidese afectar á intimidade persoal.

A copia entregárase nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato aos representantes dos traballadores, que a asinarán para efectos de acreditar a entrega.

A mesma notificación farase con respecto ás prórrogas dos contratos subcritos, así coma coas denuncias correspondentes a eles.

Artigo 8º.-Contratación eventual.

A empresa informará previamente os delegados de persoal das causas motivadoras da contratación temporal, eventual, a tempo parcial e aprendizaxe, así coma do chamamento ou cesamento dos traballadores fixos-descontinuos. Namentres haxa traballadores fixos-descontinuos en desemprego, non se efectuará contratación eventual ou temporal para levar a cabo tarefas propias da empresa, exceptuándose os contratos de servizos.

Os representantes do persoal terán coñecemento dos censos de traballadores eventuais.

Ao abeiro do establecido no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes deste convenio acordan a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí establecidos, na medida pactada no convenio interprovincial da industria da metalgráfica.

Artigo 9º.-Conversión dos contratos.

De acordo ca normativa vixente, a empresa poderá proceder á conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en contratos para o fomento da contratación indefinida, sexan a tempo completo ou parcial.

Artigo 10º.-Traslados.

A empresa poderá efectuar os traslados interiores que sexan necesarios por razóns organizativas de traballo, se ben procurará, dentro do posible, atender as peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitados polo cadro de persoal.

Artigo 11º.-Ascensos.

a) Vacantes por baixas do cadro de persoal.

A empresa convocará concursos que permitan clasificar o persoal para cubrir por ascenso as vacantes producidas por baixas de persoal, salvo que a vacante sexa amortizada ou poida ser cuberta por un traballador excedente de igual categoría.

b) Vacantes por aumento de cadro de persoal.

As vacantes que se produzan por este motivo, cubriranse por concurso, excepto o persoal directivo. Se non puidesen ser cubertas as vacantes por este sistema de promoción interna, a empresa recorrerá a nova contratación.

Capítulo III

Réxime de retribucións

Artigo 12º.-Salarios.

Establécese como salario base para cada categoría profesional o indicado na columna A da táboa salarial contida no anexo II deste convenio, percibirase por día natural.

A columna B do anexo II representa o resultado de multiplicar por trinta días naturais o salario da columna A do mesmo anexo II.

Artigo 13º.-Revisión salarial.

No caso de que o IPC rexistrado o 31 de decembro de 2004 sufra un incremento superior ao 2,5%, unha vez constatada de modo que dea fe tal circunstancia polo Instituto Nacional de Estatística, efectuarase unha revisión salarial e a súa contía será o resultado de aplicar, sobre o salario efectivamente devengado durante o ano 2004, a diferenza porcentual entre o IPC real do conxunto do ano 2004 e o referido ao 2,5% pactado. Tal incremento aboarase na primeira paga do ano 2005.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

Co motivo de fomentar unha política social solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase a suspensión das horas extraordinarias habituais. Porén, realizaranse aquelas que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así coma no caso de risco de perda ou deterioración de materias primas.

Así mesmo, realizaranse horas extraordinarias unha vez oídos os representantes dos traballadores, por pedidos puntuais de produción, ausencias imprevistas, etc.

Terán carácter de horas estruturais, para os efectos da cotización á Seguridade Social, as horas ás que se fai referencia no punto anterior e sempre que non poidan ser substituídas mediante contratacións temporais ou a tempo parcial, previstas na lei.

As horas extraordinarias que se realicen serán remuneradas, segundo as cantidades que para cada categoría quedan establecidas na columna C da táboa salarial, anexo II deste convenio.

Artigo 15º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal percibirá dúas gratificacións extraordinarias, unha no mes de xuño (antes do día 20), e outra en decembro (antes do día 22). O importe de cada unha delas será a suma de trinta días de salario máis o incentivo de produtividade e a antigüidade.

Estas gratificacións serán rateadas polo persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano, e computaranse para estes efectos como traballados, os días de paro de persoal fixo-descontinuo e os días de ausencia por accidente.

Artigo 16º.-Participacións beneficios.

Ademais das establecidas no artigo precedente, todos os traballadores, que teñan a condición de socios na sociedade, terán dereito a unha remuneración salarial extraordinaria, sempre que a empresa obteña beneficios, que se chamará paga de beneficios.

Esta remuneración consistirá no sesenta e seis por cento dos beneficios obtidos pola empresa en cada exercicio social e será distribuída entre os socios-traballadores dela, en proporción directa ao salario devengado durante o ano en que aqueles se produciron.

Ao longo do ano iranse facendo pagamentos trimestrais á conta, que se devengarán conxuntamente coas pagas ordinarias dos meses de abril, xullo, outubro e xaneiro do ano seguinte, nas que se distribuirán os beneficios que presenten os balances pechados a fin de marzo, xuño, setembro e decembro.

A regularización definitiva farase unha vez que sexan aprobadas as contas anuais pola xunta xeral de accionistas correspondente.

Artigo 17º.-Incentivos.

A organización do traballo correspóndelle ao empresario, quen o levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control do traballo e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes. O establecemento dun sistema de traballo e rendemento terá que ser negociado no seo da comisión paritaria, constituída polos representantes dos traballadores e polos representantes da dirección da empresa.

Os salarios fixados no presente convenio corresponden a un rendemento de traballo de sesenta puntos Bedaux e o seu equivalente nos restantes sistemas de remuneración.

Fíxase un incentivo do cinco por cento do salario base para todos os traballadores que teñan dereito a el, segundo vén recollido no seu contrato de traballo.

Artigo 18º.-Traballo nocturno.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá terán unha retribución específica consistente no aboamen

to dun complemento salarial cifrado no 25% do salario base aplicable a cada categoría profesional, segundo consta no anexo II deste convenio.

Artigo 19º.-Antigüidade.

O personal comprendido no presente convenio percibirá aumentos periódicos por ano de servizo, quinquenios, consistentes no aboamento do cinco por cento do salario base correspondente a cada categoría profesional, co límite de cinco quinquenios. Exceptuando aqueles traballadores que ingresaron na empresa a partir do 1 de xaneiro de 2000 e os que poidan ingresar nos anos seguintes, que non terán dereito a retribución por antigüidade.

Os quinquenios comezan a computarse a partir da data inicial de ingreso na empresa e o seu importe percibirase desde o primeiro día do trimestre natural en que se cumpra o vencemento.

Para o cómputo da antigüidade, no que respecta a aumentos periódicos, terase en conta todo o tempo servido na mesma empresa e consideraranse como efectivamente traballados todos os meses e días nos que o traballador estivo de alta na Seguridade Social, excepto o tempo de excedencia forzosa para cargo público ou sindical.

Artigo 20º.-Complementos de asistencia e puntualidade.

A empresa aboará un complemento de asistencia e puntualidade consistente no dez por cento do salario fixado para cada categoría profesional na columna A do anexo II deste convenio, incrementado coa antigüidade e o incentivo de produción.

Este complemento computarase por períodos mensuais e terá dereito a el todo o persoal que non tivese máis de dúas faltas de asistencia ou puntualidade durante o dito período; porén, o dito complemento percibirase igualmente nos seguintes supostos:

- a) Cando o traballador se ausente por cumprir funcións de carácter sindical nos cargos representativos.
- b) Os motivados polos permisos laborais recollidos no artigo 23º deste convenio.

- c) Durante os períodos regulamentarios de vacacións.
- d) Mediante o permiso motivado por parto da muller ou intervención cirúrxica dos familiares directos.
- e) Cando o traballador se ausente por causas de citacións xudiciais ou gubernativas ou por asistiren a algún exame para estudos oficiais, mesmo o obrigatorio para obter o permiso de condución ou para a obtención ou renovación do DNI.
- f) Durante os días en que o traballador estea de baixa orixinada por accidente laboral.

Todos estes supostos deberán xustificarse suficientemente.

Capítulo IV

Réxime de traballo

Artigo 21º.-Xornadas.

Establécese para o ano 2004 unha xornada de mil setecentas setenta e seis horas en cómputo anual, distribuídas de acordo co calendario pactado entre as partes, en dúas quendas de xornada continua, a primeira das seis ás catorce horas e a segunda das catorce ás vinte e dúas horas.

A empresa por necesidades de produción ou calquera outra causa urxente, poderá facer una distribución irregular ou aumento da xornada pactada e establecida no parágrafo precedente.

As horas que se realicen como consecuencia da ampliación da xornada laboral compensaranse do seguinte xeito: o cincuenta por cento, como mínimo, desfrutarase como descanso laboral e o resto serán aboadas como horas extraordinarias.

Artigo 22º.-Vacacións.

Todo o persoal disporá de trinta días naturais de vacacións, dos cales polo menos vinte e un serán ininterrompidos entre o vinte de xuño e o quince de setembro, agás que causas derivadas da produción e organización do traballo o impidan.

A empresa deberá elaborar a correspondente calendario con anterioridade ao 31 de marzo de cada ano, tralo previo informe dos delegados de persoal.

As vacacións serán proporcionais ao tempo efectivamente traballado para o persoal con contrato eventual ou temporal, e computaranse para estes efectos como traballados, os días de paro do persoal fixo-descontinuo, que desfrutarán na súa totalidade.

A distribución das vacacións entre a o cadro de persoal, farase por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

Todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións entre en situación de ILT ou baixa por accidente, terá dereito ao disfrute delas ou á parte pendente, sempre que cause alta antes do remate do ano natural.

O persoal que, por necesidades da empresa, non disfrute das vacacións no período acordado no calendario laboral, terá unha compensación de nove euros con dous céntimos de euro diarias durante os días en que o persoal disfruta das vacacións do mesmo período.

Artigo 23º.-Permisos.

Os traballadores, de avisaren coa posible antelación, terán dereito a permisos retribuídos co salario contractual ou pactado, polas seguintes causas:

- l. Tres días naturais por enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o primeiro grao, tanto por afinidade como consanguinidade. Dous días naturais para netos e familiares ata segundo grao, tanto en afinidade como consanguinidade. E un por falecemento de tíos en grao de consanguinidade.

Entenderase por enfermidade grave, aquela que require de hospitalización. Con respecto aos partos seguirase ao establecido no punto 2 deste artigo.

No caso de que o traballador necesitase facer algún desprazamento, o prazo incrementárase en dous días máis se ten que desprazarse fóra da Comunidade Autónoma, e dun día máis se o desprazamento é fóra da provincia.

2. Tres días naturais por parto da muller.
3. Un día natural en caso de casamento do fillo, irmán ou pais.
4. Quince días naturais en caso de casamento.
5. Un día por traslado de domicilio.
6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido, en máis do vinte por cento das horas laborais, nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontárase o importe dela do salario ao que tivese dereito na empresa.

7. Polo tempo necesario, cun máximo de seis horas, para asistir á consulta médica e con xustificación posterior se non pode ser anterior.

As referencias ao cónxuxe contidas neste artigo esténdense ás parellas de feito, se hai un coñecemento previo por parte da empresa garantido mediante un certificado de convivencia expedido polo concello de residencia.

Artigo 24º.-Excedencia.

a) Excedencia forzosa.

Os traballadores elixidos para desempeñar cargos de responsabilidade no seu sindicato e que deban dedicarse por completo ao desempeño das súas tarefas, poderán solicitar voluntariamente a excedencia polo tempo que dure a situación, transcorrido o cal, se reincorporarán aos seus postos de traballo sempre e cando se solicite antes de transcorrido un mes contado desde a data de teren cesado nos referidos cargos.

b) Excedencia voluntaria.

O traballador cunha antigüidade mínima dun ano na empresa terá dereito a excedencia voluntaria por prazo de, polo menos, dous anos e non maior de cinco. O traballador que disfrutase de excedencia non poderá solicitala de novo ata transcorridos catro anos desde a súa incorporación ao traballo.

Artigo 25º.-Roupa e materiais de traballo.

A empresa proporcionará, aos seus traballadores, as ferramentas e utensilios necesarios para o desen

volvemento da súa actividade no seo dela. Así mesmo, proporcionará a roupa e medidas de protección axeitadas, en especial:

-Dous equipamentos de roupa de traballo ao ano, entendéndose por tales os integrados por funda ou bata ou chaqueta, pantalón ou similares, segundo as normas de uniformidade acordadas pola dirección.

-Un par de botas.

-Medidas de protección axeitadas ao seu posto de traballo.

Capítulo V

Previsión e política social

Artigo 26º.-Formación.

A empresa velará polo mantemento e desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal, considerando tal exigencia como un elemento fundamental para a mellora da competitividade. Esta adaptación farase mediante os imprescindibles e necesarios cursos de formación, que a empresa consensuará cos representantes dos traballadores, manténdooos informados en cada momento.

Artigo 27º.-Revisión médica.

A empresa garantirá ao seu persoal unha revisión médica anual que será realizada por especialistas en enfermidades laborais, de acordo coas normas sobre seguridade e hixiene no traballo, e deberá entregar ao traballador comunicado, informe ou libreta médica, acreditativos dos resultados obtidos na dita revisión, de mediaren solicitude no dito senso por parte do interesado.

Pola súa parte, a empresa informará os delegados de persoal de seguridade e hixiene do traballo ou o vixilante de seguridade, se é o caso, acerca da situación sanitaria do cadro de persoal.

Corresponderá á comisión paritaria do convenio o coñecemento en primeira instancia dos conflitos que puidesen presentarse en relación con este tema, e no suposto de que os houberse poderá aquela solicitar, de consideralo oportuno, o asesoramento dos organismos máis competentes na materia.

Artigo 28º.-Prevención de riscos laborais.

A empresa, consciente da súa responsabilidade no ámbito industrial e persoal en relación co seu cadro de persoal, formula, como prioridades, a compatibilidade do seu obxecto social coa calidade de vida de todos os traballadores, a mellora das condicións de traballo, a formación en materia preventiva de riscos laborais e o respecto ao ambiente.

A empresa proverá dos medios necesarios os traballadores, en cumprimento do estipulado na Lei de prevención de riscos laborais, e procederá o nomeamento dun delegado de prevención coas condicións e características exixidas pola devandita lei.

Artigo 29º.-Accidente laboral.

No suposto de baixa por incapacidade laboral transitoria derivada de accidente de traballo, a empresa complementará as prestacións aboadas pola Seguridade Social ata o 100% do salario do traballador accidentado.

Artigo 30º.-Protección á maternidade.

Nos casos de embarazo, se as condicións de traballo puidesen aumentar o risco de aborto ou malformación do feto, a traballadora terá dereito a cambiar de posto de traballo a outro que non implique risco para a saúde da nai, nin do feto. A traballadora en estado de xestación e lactación non poderá traballar por quendas, nin realizar traballos nocturnos.

A traballadora, por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora de redución da xornada normal.

Artigo 31º.-Invalidez parcial.

Cando ao traballador/a lle sexa concedida a incapacidade permanente parcial para a súa profesión habitual, se fose causada por accidente laboral a empresa terá a obriga de admitilo e darlle un traballo que non supoña diminución na súa remuneración.

Artigo 32º.-Transporte.

A empresa facilitará o medio de transporte para todo o persoal, con antigüidade anterior ao 1 de xaneiro de 1998, para o traslado desde Vigo ao Porriño, e viceversa. A utilización do vehículo propio para a realización de servizos para a empresa, compensarase co aboamento de 0,20 A por quilómetro.

Artigo 33º.-Anticipos.

A empresa, se a súa situación o permite, poderá anticipar, só en casos especiais, o valor dunha paga extra que será amortizada co aboamento dela na data correspondente. Este anticipo concederáse nun número non superior ao vinte por cento do cadro de persoal fixo.

Artigo 34º.-Axudas.

a) Estudos.

Aboarase mensualmente a cada traballador a cantidade de once euros con oitenta e catro céntimos de euro por fillo en idade escolar, entre os tres e os dezaseis anos.

b) Falecemento ou incapacidade de traballo.

No caso de falecemento ou invalidez permanente absoluta do traballador por accidente, sexa laboral ou non, aboarase aos seus habentes-dereito ou, se é o caso, ao interesado, a cantidade de cinco millóns de pesetas.

Capítulo VI

Dereitos sindicais

Artigo 35º.-Asembleas.

Os traballadores teñen dereito a reunirse en asemblea, que será convocada e presidida polos repre-

sentantes do persoal. Da convocatoria e da orde do día darase traslado previamente á dirección da empresa.

Os traballadores terán dereito a dúas horas anuais retribuídas para realizaren asembleas, no termo do primeiro parágrafo deste artigo.

Artigo 36º.-Dereitos sindicais.

A empresa computará o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente e autorizará que os traballadores dun determinado sindicato poidan realizar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical, todo iso fóra das horas de traballo, sen perturbar a actividade normal da empresa nin interromper o desenvolvemento do proceso produtivo.

A empresa contará cun taboleiro de anuncios ao dispor dos sindicatos ou do delegado de persoal.

Artigo 37º.-Horas sindicais.

Os delegados de persoal da empresa disporán dun crédito de representación e vinte e cinco horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións. Os delegados de persoal da empresa poderán acumular nun ou en varios dos seus compoñentes as horas sindicais correspondentes.

Artigo 38º.-Expediente disciplinario.

Para proceder á sanción das faltas graves e moi graves en que o persoal poida incorrer, será preceptiva a tramitación do expediente contradictorio no que se dará audiencia ao interesado co fin de que poida alegar canto a súa defensa considere oportuno. Das anotacións practicadas darase conta simultaneamente aos representantes dos traballadores.

Artigo 39º.-Acoso sexual.

Considérase que o acoso sexual no traballo é todo comportamento verbal ou físico de carácter ou connotación sexual que se dea no ámbito das relacións laborais, a persoa que o realiza sabe, ou debe saber, que este comportamento non é dexexado pola persoa da que é obxecto, incidindo a negativa ou aceptación das centrais sindicais con representación na empresa.

Considerarase falta grave cando o acoso sexual se produza entre compañeiros do traballo.

Considerarase falta moi grave cando o acoso sexual o leve a cabo un mando ou xefe cun empregado.

Disposicións adicionais

Primeira.-Para a interpretación e o cumprimento das cláusulas pactadas neste convenio, establécese unha comisión mixta paritaria que estará integrada polas partes negociadoras deste convenio.

Segunda.-Sendo a falta de regularidade no traballo característica da empresa, faise constar, e así se pacta, que cada suspensión de traballo do traballador fixo-descontinuo non se considera extinguida, senón, tan só interrompida a relación laboral e, ao ser esta suspensión derivada da falta de regularidade no traballo consubstancial ao desenvolvemento da indus

tria, non se considerarán estas debidas á concorrencia das causas económicas ou tecnolóxicas. As suspensións doutras características terán a regulación establecida na normativa vixente en cada caso; para tal efecto a todos os traballadores seranlles aplicadas as seguintes condicións:

1. A empresa garantiralles a todos os traballadores fixos-descontinuos unha asistencia de cento oitenta e un días de traballo ao ano que correspondan a: festivos, sábados, domingos, parte proporcional de vacacións e días de traballo.

2. Os traballadores deberán ser chamados de forma gradual, en función das necesidades que existan en cada momento ao volume de traballo que se vaia desenvolver e deberá efectuarse dentro de cada especialidade por orde rotativa e sucesiva, de tal xeito que cumpran aproximadamente todos os traballadores o mesmo período útil de traballo cada ano.

O chamamento do persoal efectuarase mediante a oportuna comunicación que terá que practicarse de xeito fidedigno e o traballador terá un prazo de corenta e oito horas (dous días), dentro do que pode incorporarse ás tarefas.

3. No caso de redución e incumprimento de chamamento ao traballo, o traballador poderá presentar reclamación por despedimento ante a xurisdición competente, iniciándose o prazo para iso o día que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

4. Durante o período de inactividade do persoal fixo-descontinuo non se realizarán horas extraordinarias de ningunha índole, excepto aquelas de forza maior que se acordarán co comité de empresa.

5. A empresa complementará a prestación ata o oitenta por cento da base reguladora que utilizou o Inem, para conceder a devandita prestación, durante os períodos de cobramento da prestación por desemprego.

Terceira.-A citada táboa de remuneración entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2004.

Cuarta.-O idioma dun pobo constitúe un dos seus sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis preciados, 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 pontenciar.

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

Quinta.-Créase unha comisión paritaria de interpretación deste convenio colectivo, que estará constituída por un representante da empresa e un representante dos traballadores.

ANEXO I

Comisión negociadora

A comisión negociadora deste convenio estivo integrada, por parte da empresa por Rosario Conde Valiñas, e por parte dos traballadores, por Carmen Bernárdez Villar, Josefa Pampillón Giráldez e Ricardo Rodríguez Fernández.

ANEXO

Táboas salariais

Categorías	Salario/día	Salario/mes	Horas
I. Persoal obreiro			
Aprendiz 16 €nos	15,75 €	472,50 €	
Aprendiz 17 €nos	18,12 €	543,60 €	
Aprendiz 18 €nos	18,76 €	562,80 €	
Peón	20,89 €	626,70 €	9,69
Especialista 2ª.	21,50 €	645,00 €	9,95
Especialista 1ª.	26,51 €	795,30 €	10,17
Oficial 3ª.	27,20 €	816,00 €	10,41
Oficial 2ª.	27,49 €	824,70 €	10,64
Oficial 1ª.	29,53 €	885,90 €	11,37
Oficial especialista litografía	31,27 €	938,10 €	12,04
Capataz	22,30 €	669,00 €	10,41
Encargado de sección	26,69 €	800,70 €	
Garda nocturno	21,33 €	639,90 €	9,95
Porteiro	21,33 €	639,90 €	9,95

Ordenanza	21,33 €	639,90 €	9,95
Almaceneiro e listeiro	22,30 €	669,00 €	10,41
2. Persoal Administrativo			
Aspirante 16 €nos	15,88 €	476,40 €	7,34
Aspirante 17 €nos	18,35 €	550,50 €	8,46
Telefonista	21,63 €	648,90 €	9,97
Auxiliar	23,29 €	698,70 €	10,44
Oficial 2ª	23,29 €	698,70 €	10,68
Oficial 1ª	24,24 €	727,20 €	11,39
Xefe segunda	27,46 €	823,80 €	12,64
Xefe primeira	34,30 €	1.029,00 €	13,13
3. Persoal técnico			
Proxectista 3ª.	23,89 €	716,70 €	11,03
Proxectista 2ª.	24,90 €	747,00 €	11,49
Proxectista 1ª.	26,94 €	808,20 €	11,96
Mestre encargado	28,47 €	854,10 €	13,13
Técnico de organización	26,61 €	798,30 €	11,39

Xefe de organización	28,47 €	854,10 €	13,13
Titulado de grao medio	28,53 €	855,90 €	13,14
Titulado de grao superior	37,58 €	1.127,40 €	16,44