

Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA COPO IBERICA S.A. PARA O EXERCICIO 2022

Código de Convenio número 36000452011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa COPO IBERICA S.A., para o exercicio 2022, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas das organizacións sindicais CUT e CIG, que foi asinado en data 16 de decembro do 2022.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 9 de xaneiro do 2023.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 21/06/2023.—A Xefa Territorial



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**“CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA COPO IBÉRICA, S.A.”
E “AS PERSOAS TRABALLADORAS”**

O presente Convenio Colectivo fírmase no domicilio Social de Copo Ibérica S.A. no día 16 de Decembro de 2022, pola representación da empresa, e polos integrantes do Comité de Empresa indicados a continuación, recoñecéndose como interlocutores válidos ámbalas dúas partes.

POLA EMPRESA :

Xulio Peláez Villarino, Miguel A. Misa Pintos, M^a Carmen Rodríguez Ruiz

POLO COMITÉ DE EMPRESA:

Manuel A. Salgueiro Montes (C.U.T), Gustavo Gainzarain González (C.U.T), M^a Estela Pedrares Vila (C.U.T)

Miguel A. Gonzalez Rodriguez (C.U.T), Manuel Rodríguez Fernández (C.U.T), Juan M. Rodriguez Prieto (C.I.G)

Teresa Vaqueiro Alonso (C.I.G), Fco. Javier Soliño Hermida (C.I.G.), César Gómez Meixeiro (C.I.G.)

*TÍDUO 1
DISPOSICIÓN XERAIS*

Artigo 1º .- ÁMBITO TERRITORIAL

O ámbito territorial do presente Convenio é para a Empresa “ COPO IBÉRICA, S.A.”, situada actualmente no Municipio de MOS.

Artigo 2º .- ÁMBITO PERSOAL E FUNCIONAL

O presente Convenio afecta as persoas traballadoras pertencentes ó cadro de persoas traballadoras da empresa COPO IBÉRICA,S.A, calquera que sexa a función que realice dentro do seu obxecto social, salvo os que desempeñen cargos de Conselleiros ou de Alta Xestión da Empresa.

A actividade principal da empresa é a espumación e fabricación de asentos e outros produtos similares para o sector da automóbil, esencialmente.

O seu CNAE principal correspondese co epígrafe 2932.

Artigo 3º.- VIXENCIA

A vixencia do presente Convenio será dende o 1 de Xaneiro de 2022 ata o 31 de Decembro de 2022.

Ben entendido, que dita vixencia só supón retroactividade nos conceptos económicos.

Mentres non se pacte un novo Convenio, manteranse en vigor as cláusulas de este.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 4º.- PRÓRROGA

As partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia previa para a súa total extinción o 31 de Decembro de 2022.

Este convenio manterá o contido normativo, de obrigado cumprimento, na súa totalidade ate a firma dun novo convenio segundo o artigo 3º.

Artigo 5º.- CONDICIÓNNS MÁIS BENEFICIOSAS

A empresa respectará as condicións máis beneficiosas que viñesen desfrutando as persoas traballadoras.

Artigo 6º.- ABSORBILIDADE

Terán o carácter de absorbibles e compensables en cómputo anual coas condicións aquí establecidas, as melloras económicas que poidan estar gozando as persoas traballadoras ou calquera outras que por disposición legal, durante a vixencia deste Convenio, puideran establecerse.

Artigo 7º.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN (PARITARIA).

Durante a vixencia do presente Convenio actuará unha Comisión de Seguimento e Interpretación que, sen prexuízo das atribucións que en cuestión de vixencia teñen os Comités de Empresa, terá por funcións :

- a) Vixilancia do cumprimento do pactado
- b) Actuar como órgano de interpretación, sen prexuízo da posibilidade da reclamación ante a xurisdicción administrativa e contenciosa previstas na lexislación vixente.
- c) A Comisión estará composta por tres membros do Comité de Empresa, elixidos no seo do mesmo, e tres representantes da Empresa de libre elección
- d) No marco da posta en marcha do novo sistema de clasificación, establécese esta comisión como a responsable de interpreta- los aspectos regulados nesta materia no caso de discrepancia por parte de algunha persoa, así como velar polo seu cumprimento. Esta competencia recoñecese tanto no ámbito da clasificación de grupos como no tratamento do complemento persoal por polivalencia.

Por acordo de ámbalas dúas partes, poderase nomear un Presidente entre os membros da Comisión.

Sínálase que o enderezo da Comisión Paritaria aos efectos de notificacións e comunicacións é o enderezo da empresa



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

A Comisión reunirse a instancia de calquera das partes no prazo máximo de quince días dende que se solicite. Necesariamente a convocatoria de reunión deberá especificar de forma clara o alcance e obxecto da reunión, así como os asuntos concretos sobre os que se pide opinión -tanto de cumprimento como de interpretación- do convenio. Manteranse, como moito, dúas reunións e, o rematar as mesmas, con ou sen avinza, levantarase a preceptiva acta sobre o debatido

Artigo 8º.- VINCULACIÓN A TOTALIDADE

As condicións aquí acordadas forman un todo único e indivisible e a efectos da súa práctica serán consideradas globalmente.

TÍTULO 2 *CONDICIÓN LABORAIS*

Artigo 9º.- CÓMPUTO HORARIO ANUAL (ANEXO III).

O cómputo horario anual a realizar será de 1.752 horas por persoa traballadora para cada un dos anos de vixencia do presente convenio.

Os días de axuste correspondentes a cada ano de vixencia do presente Convenio, iranse fixando de acordo co Comité de Empresa, en función da evolucións das producións e dos calendarios dos clientes

Artigo 10º.- XORNADA LABORAL E QUENDAS

10.1-A Xornada Laboral de Traballo será de 40 horas semanais de acordo co seguinte cadro horario:

1º QUENDA:	de 06 horas a 14 horas de Luns a Venres
2º QUENDA:	de 14 horas a 22 horas de Luns a Venres
3º QUENDA:	de 22 horas a 06 horas de Luns a Venres

QUENDA "PARTIDO": De 08 horas a 13.15 horas e de 14.15 horas a 17.15 horas de luns a Xoves, e de 08 horas a 15 horas os venres.

As persoas traballadoras de fin de semana do departamento de loxística e contratadas a tempo parcial lles será de aplicación as condicións económicas que se recollen no Anexo IV de este convenio.

Establécese para as persoas traballadoras a quenda partida, a posibilidade de adiantar media hora o horario de entrada sinalado co fin de adiantar tamén media hora o horario de saída. Para elo deberán informar con un mes de antelación sobre o horario que elixen realizar.

Durante os meses de Xullo e Agosto, para as persoas traballadoras a quenda partida, establécese unha xornada intensiva de 08.00 a 15.00 h de luns a venres, recuperándose a

Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

diferenza de horas non realizadas neses dous meses durante o resto do ano, polo que se prolongará a xornada diaria en 10 minutos, de xeito que a hora de saída para as persoas traballadoras a quenda partida será ás 17.25 h de luns a xoves.

A Quenda Partida aplicarase nos Departamentos Técnicos e Administrativos así como nos novos contratos para outras funcións (almacén, etc.). Tamén, e de acordo coas persoas interesadas, poderá ser aplicado para postos de nova creación que o requiran ou en casos de ascensos a postos con este horario. A hora da pausa para a comida poderá oscilar, de acordo coas persoas afectadas, en función das necesidades do posto.

Dentro das 40 horas semanais, están computados 17 minutos por parada de “Bocadillo”, diariamente por quendas.

Así mesmo, contémplanse dúas paradas de 12 minutos cada unha para as persoas traballadoras en xornada continua (1ª, 2ª e 3ª quenda), dispendo a empresa as persoas traballadoras necesarias para realizar os relevos nas liñas de produción. Co fin de garantir a efectividade destes descansos redactarase unha instrución de traballo ó efecto que será consensuada previamente coa representación das persoas traballadoras.

As paradas de 12 minutos para as persoas traballadoras de produción realizaranse nos horarios comprendidos nos seguintes tramos :

Quenda A (Mañán):

1ª Parada comprendida entre as 07:30 horas e as 09:00 horas

2ª Parada comprendida entre as 11:30 horas e as 13:00 horas

Quenda B (Tarde):

1ª Parada comprendida entre as 15:30 horas e as 17:00 horas

2ª Parada comprendida entre as 19:30 horas e as 21:00 horas

Quenda C (Noite):

1ª Parada comprendida entre as 23:30 horas e as 01:00 horas

2ª Parada comprendida entre as 03:30 horas e as 05:00 horas

As 1ª e 2ª quendas realizaranse polas persoas traballadoras da Empresa, mediante un sistema rotativo; A terceira quenda a realizaran as persoas traballadoras Temporais, as persoas traballadoras en cadro de persoal Fixo dende o 1 de Xaneiro de 1.995 ou por as persoas traballadoras en cadro de Persoal Fixo anteriores a dita data que decidan voluntariamente realizalo. Neste último caso, e se posteriormente a persoa traballadora solicitara voltar as quendas diúrnas, terá dereito á súa reintegración inmediata ás mesmas.

Artigo 11º.- VACACIÓNS (ANEXO III – CALENDARIO LABORAL)

As vacacións serán de 30 días naturais, quedando fixado o seu disfrute para cada ano de vixencia no calendario laboral que se asine co Comité de Empresa.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Se antes do disfrute das vacacións algunha persoa traballadora estivese en situación de baixa, disfrutará as vacacións dende o primeiro día da situación de alta. Se a baixa durase todo o tempo de vacacións, unha vez dado de alta, poríase de acordo coa dirección da Empresa para analiza-los días de disfrute das mesmas.

Así mesmo si unha persoa traballadora en situación xestante dera a luz ou está disfrutando do permiso de maternidade no período de vacacións, terá dereito ó disfrute do mesmo no ano natural, ou ben poderá despraza-las vacacións para o ano seguinte.

Artigo 12º.- LICENCIAS E PERMISOS

Tódalas persoas traballadoras, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración do Salario Grupo, Complemento Persoal por Polivalencia, Complemento Persoal Grupos Profesionais, Plus de Puntualidade, Plus de Antigüidade e Plus de Convenio, por algún dos motivos seguintes e polo tempo indicado a continuación:

12º.1.- Matrimonio: 20 días naturais

12º.2.- Nacemento de fillo...: 3 días laborais

12º.3.- Enfermidade grave de parentes de 1º grao de afinidade ou consanguinidade: 3 días laborais excepto no caso de Pais, Fillos e Cónxuxe da persoa traballadora que lle corresponderán: 5 días días laborais.

12º.3.b- Falecemento de parentes de 1º grao de afinidade ou consanguinidade: 3 días laborais excepto no caso de Pais e Cónxuxe da persoa traballadora que lle corresponderán: 5 días días laborais, e 20 días naturais no caso de falecemento dun fillo/a da persoa traballadora.

12º.4.- Enfermidade grave ou falecemento de parentes de 2º grao de afinidade ou consanguinidade ...: 2 días laborais.

12º.5.- O mesmo que 3 e 4 con necesidade de desprazamento a mais de 100 Km do domicilio habitual da persoa traballadora: 2 días laborais a mais do estipulado nos apartados 3 e 4.

12º.6.- Falecemento de tío: 1 día laboral.

12º.6 a.- Falecemento de parentes de 3º grao: 1 día natural.

12º.7.- Traslado de domicilio...: 2 días naturais

12º.8.- Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal: Polo tempo indispensable.

12º.9.- Para realizar funcións sindicais ou de representación de carácter persoal: Nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

12º.10.- Por lactancia : as persoas traballadoras , por lactancia dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

As persoas traballadoras pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de Xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que os dous traballen.

12º.11.- Para estudos: Segundo Artigo 22 da Lei 1.980, unha persoa traballadora terá dereito ó disfrute de permisos para concorrer a exames, ou a unha preferencia para elixir quenda de traballo. A Empresa concederá redución de xornada non retribuída a aquelas persoas traballadoras que, previa acreditación de cursos de formación, estudos, etc., soliciten dito permiso. Dita redución non excederá de dúas horas diarias.

12º.12.- Asistencia a consulta médica: Cando por razón de enfermidade unha persoa traballadora necesite asistir a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, a Empresa concederá o permiso necesario sen perda da retribución especificada ó comezo do Artigo, debendo xustificarse dito permiso mediante xustificación telemática emitido polo Servicio de Saúde, ou no seu caso cun xustificante firmado polo facultativo correspondente. No mesmo, deberá consta-la hora de consulta, sen tal requisito non se aboará cantidade algunha.

Poderán exercer dereito a dito permiso aquelas persoas traballadoras que necesiten asistir con fillos menores de 16 anos ou maiores discapacitados, ademais de familiares directos (cónxuxe, pais, nais, avós) maiores de 65 anos ou discapacitados.

12.12.a.- Nos casos de parentes de 1º grado que sen necesidade de estar hospitalizados, teñan que desprazarse a mais de 100 Km para recibir tratamentos que esixan o seu acompañamento, as persoas traballadoras que esgotasen o permiso establecido no art. 12.15 e precisasen de mais días por este motivo, solicitarano previamente co fin de que unha vez analizado o caso a empresa acorde retribuír os días de exceso de dito permiso.

12º.13.- Para asistencia a matrimonio de pais, fillos ou irmáns de consanguinidade: 1 día natural

12º.14.- Coidados a menores ou a diminuídos físicos ou psíquicos: a persoa traballadora que teña ó seu coidado directo un menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico, e sempre que este non desempeñe ningunha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo de un tercio da súa duración, coa correspondente diminución de salario.

12º.15.- As persoas traballadoras poderán disfrutar de cinco días de permiso non retribuídos por motivos persoais, para o cal deberán solicitalo con 48 horas de antelación e debendo ser compatible coas necesidades da Empresa.

Considérase desprazamento, todo traslado a localidades distantes máis de 100 Kilómetros do domicilio habitual da persoa traballadora .

Faise extensivo ó disfrute dos permisos anteriormente citados, a aquelas persoas traballadoras que legalmente convivan con outra persoa e acrediten a súa situación por medio dun rexistro de parellas de feito, cun Certificado expedido polo Concello ou por medio do Libro de Familia.

Definición de graos de consanguinidade e afinidade:



CONSANGUINIDADE ASCENDENTE	Pais:	1º Grao
	Avós:	2º Grao
CONSANGUINIDADE DESCENDENTE	Fillos:	1º Grao
	Netos:	2º Grao
CONSANGUINIDADE COLATERAL	Irmáns:	2º Grao
AFINIDADE ASCENDENTE	Pais Políticos:	1º Grao
	Avós Políticos:	2º Grao
AFINIDADE COLATERAL	Irmáns Políticos:	2º Grao

Artigo 13º.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

13º.1.- A organización do traballo, con amaño ó prescrito na Lexislación Vixente e no presente Convenio, é facultade e responsabilidade da Dirección da Empresa. O Comité de Empresa terá a función de orientación e elaboración de propostas e informes no relacionado con dita organización do traballo.

13º.2.- De conformidade coa Lexislación Vixente, o Comité de Empresa será informado pola Empresa dos traslados de posto, cambios de quenda ou sección e en todo o derivado da mobilidade funcional das persoas traballadoras dentro da estrutura organizativa da Empresa.

Así mesmo nas reunións mensuais de seguimento co Comité de Empresa analizaranse expresamente as cargas de traballo de cada unha das liñas de produción e quedarán rexistradas as incidencias habidas mes a mes.

13º.2.a.- Ó marxen do sistema de polivalencias e mobilidade funcional vixente na empresa nas distintas liñas de produción, velarase especialmente por unha rotación naqueles postos de traballo que, segundo as avaliacións de postos de traballo, supoñan esforzos continuos e repetitivos, combinando ditas rotacións co establecemento de ritmos de traballo adecuados. Estas rotacións serán voluntarias por parte da persoa traballadora que o solicite, tendo preferencia aquelas persoas traballadoras que teñan unha presenza prolongada no posto avaliado de cinco anos.

13º.3.- Os traslados ou cambios de posto non minguarán as condicións salariais das persoas traballadoras afectadas, excepto os incentivos ou complementos inherentes ó posto (Prima de Produción ou outros) que serán os estipulados para eses novos postos.

13º.4.- Ante a implantación dun novo sistema de Prima de Produción, novo Método de Traballo ou Nova Actividade, a Empresa informará previamente ó Comité de Empresa e estudiará os



informes que o mesmo puidera emitir, ó obxecto de contemplar e negocia-las súas achegas a esta nova implantación.

13^º.5.- Cando a Empresa introduza novas tecnoloxías que supoñan para as persoas traballadoras modificacións substanciais nas condicións de traballo, a Empresa comunicará as mesmas ó Comité de Empresa, o cal emitirá un informe dando a súa opinión. A Empresa, de acordo co Comité, dará a formación que estime necesaria en cada caso, para a formación e adaptación técnica das persoas traballadoras afectadas por ditas tecnoloxías. Si das modificacións mencionadas xurdiran cambios organizativos (novos postos, postos modificados,...) aplicarase o regulado no documento Guía sobre o Sistema de Clasificación.

13^º.6.- AREAS DE DESCANSO

As persoas traballadoras en período de descanso poderán utiliza-las instalacións das áreas de descanso, evitando outras zonas por cuestións de seguridade e hixiene. Ditas áreas de descanso deberán estar dotadas dos servizos necesarios para illala da zona de traballo adaptándoas ós requirimentos esixidos legalmente nesta materia.

13^º.7.- CUADRANTE DE QUENDAS E SECCIÓNS

Ó comezo de cada ano confeccionarase un cuadrante de quendas por persoa traballadora e sección definindo claramente as necesidades de persoas traballadoras por sección e liñas de produción, analizando e acordando co Comité de Empresa qué postos de traballo poden ser cubertos por contratos indefinidos. O cuadrante de quendas poderá ser modificado pola Empresa para garantir o bo funcionamento do proceso productivo en concordancia co apartado 2 do presente artigo

Artigo 14^º.- CONDICIÓNS DOS CONTRATOS

Poderase celebrar calquera tipo de contrato de traballo sempre que a súa modalidade estea recollida na Lexislación Laboral Vixente en cada momento e mantendo criterios de non discriminación no acceso ó emprego por razón de sexo, relixión ou ideoloxía.

As persoas traballadoras baixo contratos temporais terán os mesmos dereitos que as demais persoas traballadoras do cadro de persoal, salvo as limitacións derivadas da natureza do seu contrato e do presente Convenio.

Segundo o acordo coa Empresa, esta non exercerá o seu dereito a utiliza-la modalidade de contrato de aprendizaxe.

As partes asinantes deste Convenio, acordan establecer a facultade empresarial de contratar traballadores para a realización de traballos suficientemente diferenciados e con sustantividade propia dentro da actividade normal da empresa, limitados no tempo e cuxa duración poida preverse. A empresa dará conta ó Comité do obxecto do contrato, especificando así mesmo o número de traballadores a contratar.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

A efectos de cubrir as necesidades da empresa, atendendo ó previsto no parágrafo anterior, confeccionarase un listado de persoas traballadoras, por rigoroso orde de ingreso, que serán chamados por orde de antigüidade, establecéndose quendas rotativas de chamada, de tal forma que será requirida a persoa traballadora que figure no listado no posto seguinte a aquel que foi contratado en último lugar.

No caso de realizarse contratacións cunha duración igual ou inferior a 5 días, a Empresa aboara na liquidación da persoa traballadora unha indemnización equivalente a 2 días de salario Grupo e plus de puntualidade, sen detrimento do que marca a lexislación vixente en materia de indemnizacións.

14º.1.- CONTRATAS EXTERNAS DE TRABALLOS

Acórdase a creación dunha comisión con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desenrolar as contratatas externas. Dita comisión estará composta por tres representantes por parte do Comité de empresa asinantes de este Convenio e tres representantes por parte da empresa (responsable de xestión de materiais, responsable de prevención de riscos e responsable de mantemento).

A empresa comprométese a facilitar ós representantes do Comité de Empresa nesta comisión os datos relativos á empresa contratista ou subcontratista, o lugar de execución dos traballos e o número de persoas traballadoras implicados.

Artigo 15º.- TÉCNICOS E CADROS

15º.1.- Xornada Laboral: Será a pactada no Convenio Colectivo.

15º.2.-Definiranse as súas responsabilidades, funcións e obxectivos por Departamentos.

15º.3.- Formación: Terán dereito a unha atención preferente neste aspecto, para a posta ó día nos temas propios da súa actividade na Empresa. Todo elo segundo Artigo 19 do presente Convenio. Prestarase especial importancia a aspectos como formación do seu equipo, técnicas de exercicio de mando, técnicas de traballo en equipo, participación na toma de decisións.

15º.4.- Información: Potenciarase o nivel de información facilitado a estes Colectivos para o mellor desenvolvemento da súa función.

15º.5.- Participación: Promoverase un maior nivel de participación nas decisións e propostas.

Artigo 16º.- ASCENSOS E PROVISIÓN DE VACANTES

Os ascensos efectuaranse de acordo ó indicado polo Estatuto dos Traballadores.

A Empresa, comunicará previamente ó Comité as necesidades de vacantes a cubrir e establecerase un quenda de méritos en base a un sistema de cómputos dos mesmos de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: Antigüidade na Empresa,



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

coñecemento do posto de traballo, ter desenrolado funcións de superior Grupo, e nivel de aptitude demostrado nos cursos de formación ou captación que realizasen ó efecto. Estas consideracións serán valoradas conxuntamente co Comité de Empresa.

A regulación recollida en materia de clasificación Profesional e Política retributiva no presente convenio non menoscaba o dereito de calquera persoa traballadora a reclamar ante os órganos competentes o Grupo Profesional que él considere acorde ó seu posto de traballo.

Artigo 17º.- CREACIÓN DE EMPREGO FIXO

Ó longo da vixencia do presente Convenio, a Empresa comprométese a converter en fixas a aquelas persoas traballadoras que estando en situación de temporais cumpran o prazo establecido segundo a lexislación vixente.

Co fin de manter a taxa de emprego fixo, a empresa, para aqueles postos que quedaran vacantes por baixas derivadas de falecemento ou xubilación, procederá a xerar un posto fixo mediante a transformación dun contrato temporal en indefinido ou a través dunha nova contratación indefinida .

Igualmente xerarán un posto fixo aqueles que queden vacantes con motivo de prexubilacións ou baixas voluntarias, sempre e cando dito posto vacante se manteña ocupado polo período dun ano mediante a contratación dunha persoa traballadora temporal.

Esta obrigatoriedade de substituír con postos fixos as vacantes derivadas de xubilacións, prexubilacións, baixas voluntarias ou falecemento, queda supeditada durante a vixencia deste convenio, a que na empresa exista unha taxa de temporalidade anual superior ó 25%. A efectos do cálculo da taxa de temporalidade terase en conta a totalidade da plantilla e non se computarán como temporais aqueles contratos vixentes na empresa con duración superior a un ano.

Acórdase a realización de 6 contratos indefinidos, con independencia de calquera outra regulación legal ou convencional, antes do 31/12/2022, co criterio preferente de antigüidade e días acumulados.

A adquisición do carácter de fixeza está en función da condición da posibilidade de traballar no terceiro quenda da empresa.

A empresa entregará o Comité de Empresa nos meses de Xaneiro e Setembro un informe do número medio de persoas traballadoras fixas dos 7 e 5 meses inmediatamente anteriores.

Cando alegando causas tecnolóxicas ou económicas, organizativas ou productivas, a Empresa teña intención de recorrer á rescisión de contratos, calquera que sexa o seu número, abrirá un período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

A Comisión paritaria velará pola correcta aplicación dos anteditos puntos.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 18º.- CAPACIDADE DISMINUIDA

No suposto de Incapacidade Permanente Parcial, a persoa traballadora afectada terá un dereito preferente para ocupar aquel posto de traballo que poida desempeñar con eficacia suficiente no seu estado de incapacidade. Oírase neste expediente ó Comité e ó Servicio Médico de Empresa.

Artigo 19º.- FORMACIÓN

Potenciarase a política de formación para posibilitar:

- Un mellor desenrolo profesional do posto de traballo
- A adecuación dos recursos humanos ós cambios organizativos e tecnolóxicos.
- O desenvolvemento dun mando e unha toma de decisións máis participativa.
- A creación de novas expectativas de ascenso.
- A adaptación dos novos empregados a Empresa.

19º.1.- Continuarase coa potenciación dos cursos de formación externos e comezaranse cursos internos para formación de Responsables de Área ou Quenda, ampliándose sucesivamente. A Empresa consultará previamente co Comité de Empresa a posta en marcha dos plans de formación. Asimesmo fomentarse a formación do persoal apropiado no concernente ó coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na Empresa. Evitarase, sempre que os prazos de execución ou o nivel de coñecementos requirido o permitan, o desprazamento profesional do persoal actual en beneficio doutro de nova contratación.

19º.2.- A asistencia ós cursos de formación é de carácter voluntario. Tanto os Mandos como ó Comité de Empresa colaborarán na difusión das accións formativas que se promovan, fomentando a asistencia ós cursos. Non obstante, será obrigatoria a asistencia naqueles casos de convocatorias como antecedente obrigado para certas promocións, cando a necesidade de formación sexa requirida para o adecuado e seguro desenvolvemento do contido do posto de traballo.

19º.3.- Estudaranse por parte da Empresa as peticións de permisos extraordinarios solicitados polas persoas traballadoras que teñan como fin a formación propia ou a reciclaxe.

Cando os cursos se realicen fora da xornada laboral, a Empresa abonará a cantidade de 10,12 € por cada hora no ano 2022, así como o importe da comida. A empresa abonará a kilometraxe do desprazamento ó centro de impartición dos cursos, ben sexa dende a Empresa ou ben sexa dende o domicilio da persoa traballadora.

3b. A empresa facilitará sempre que sexa posible organizativamente dentro do departamento que corresponda a asistencia a cursos de formación continua impartidos por centros oficiais (Xunta, Sindicatos, CEP, CEG, etc.) ás persoas traballadoras que o soliciten. A asistencia a estes cursos facilitaráselle ás persoas traballadoras por medio de cambio de quenda, cambio de postos de traballo, etc, co fin de que estas persoas traballadoras podan aproveitar a formación continua.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

O número máximo de cursos ós que poderán acudir as persoas traballadoras cambiando a súa quenda de traballo serán de 2 cursos ó ano ou ben 120 horas lectivas.

Artigo 20º.- EXCEDENCIAS

Estarase ó establecido no Estatuto dos Traballadores e Leis complementarias sobre o particular.

Aquelas persoas traballadoras cunha antigüidade mínima de catro anos ó servizo da empresa, terán dereito a solicitar unha excedencia equivalente á duración dun curso lectivo e destinado á formación do solicitante.

Artigo 21º.- PRENDAS DE TRABALLO

A Empresa facilitará prendas apropiadas de traballo ás persoas traballadoras.

Efectuaranse tres entregas anuais da seguinte forma:

- 1ª entrega : Do 15 ó 31 de marzo: roupa de inverno.
- 2ª entrega : Do 01 ó 15 de Xullo: roupa de verán
- 3ª entrega : do 15 ó 31 de outubro: roupa de inverno e calzado

En acta de reunión nº 2 do Comité de Saúde laboral de data 11 de abril de 2013 recóllese a tipoloxía de roupa e calzado que integrarán as entregas anuais indicadas, así como as características que estas prendas deberán reunir para cumprir con tódalas esixencias en materia de seguridade e saúde laboral.

Coincidindo coa entrega de roupa de verán as persoas traballadoras poderán optar entre a entrega dun polo ou de dúas camisetas.

21º.1.- As persoas traballadoras de nova incorporación á Empresa, facilitaráselle unha entrega dobre de roupa da época do ano que corresponda, e un par de calzado. A seguinte entrega sería normal.

21º.2.- Por razón do tipo de traballo habitual (Traballo en exteriores) poderase facilitar, ademais, unha prenda tipo “Anorak”.

21º.3.- Si algunhas das persoas traballadoras tivese a súa prenda de traballo ou calzado en malas condicións como consecuencia da actividade que desenrola, terá dereito á súa reposición, previa xustificación.

21º.4.- Toda persoa traballadora que cause baixa por enfermidade ou accidente, por un tempo de Oito meses recibirá unha sola entrega. Se a baixa fora por Doce meses non terá dereito a entrega algunha.

A persoa traballadora que realice traballos sucios proporcionaráselle prendas de protección adecuadas.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

A aquelas persoas traballadoras que o soliciten facilitaráselle un chaleco, naquelas seccións onde se faga necesario ou o acorde ó Comité de Saúde Laboral.

A empresa garantirá en cada intre que o suministro das prendas de roupa se faga en condicións óptimas de calidade. As prendas de traballo serán en tódolos casos de 100% algodón, e ó igual que o calzado, serán validadas no seo do Comité de Saúde Laboral.

Artigo 22º.- SAÚDE LABORAL (ANEXO I)

Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo seguirán en vigor as Normas de Seguridade e Hixiene aprobadas pola Dirección da Empresa e a maioría do Comité de Empresa en Decembro de 1.989 e que figuran como anexo a este Convenio (ANEXO III).

Acórdanse ademais as seguintes cláusulas:

22º.1.- O Comité de Saúde Laboral fará chegar á Dirección da Empresa, no mes de Setembro de cada ano, as súas propostas de melloras nesta materia para o seu estudio e posible inclusión no Plan de investimentos do ano seguinte.

22º.2.- Concédese a cada un dos membros do Comité de Saúde Laboral un día libre cada tres meses co fin de inspeccionar, xunto ó Secretario de dito Comité as instalacións e os produtos. O Comité de Saúde Laboral avisará con 48 horas de antelación ó Responsable da Sección afectada, sobre qué persoas tomarán dito día.

Os integrantes do Comité de Saúde Laboral que realicen a inspección confeccionarán un informe por escrito que se enviará á Xerencia e ó Comité de Empresa.

22º.3.- Debido ás características dos produtos utilizados na fabricación pola Empresa, aplicarase ás persoas traballadoras en estado de xestación un especial tratamento, procurando que non este en contacto con produtos que poidan ser considerados nocivos para a súa saúde ou para o feto.

Así mesmo esta persoa traballadora elixirá quenda de traballo a partires do 5º mes de embarazo.

22º.4- A empresa elaborará e consensuará co Comité de Empresa unha instrución específica que regule o procedemento para a asistencia das persoas traballadoras á Mutua de Accidentes.

TÍDUO 3

ASPECTOS SOCIAIS

Artigo 23º.- SEGURO DE VIDA

A empresa comprométese a subscribir unha Póliza de Seguro a prol das persoas traballadoras da empresa, para cubrir as seguintes indemnizacións polas seguintes causas:

- Morte: 17.931,69 €



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

- Invalidez Permanente Absoluta: 17.931,69 €
- Morte por Accidente: 35.863,39 €
- Morte por Accidente de Tráfico: 53.795,08 €

Artigo 24º.- FONDO SOCIAL (ANEXO II) .

A dotación do Fondo Social será de 15.000 €/ano. O fondo social será administrado por unha comisión formada por tres membros do Comité de Empresa e tres representantes da Empresa.

O fin do fondo social é o de atender as axudas de carácter social que sexan solicitadas polas persoas traballadoras ó que afecta o presente Convenio.

O Fondo Social rexérase polas normas de funcionamento aprobadas polo Comité de Xestión do Fondo Social e Persoal (ANEXO II).

Artigo 25º.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE INCAPACIDADE PROFESIONAL TOTAL E PERMANENTE

A empresa subscribirá un Seguro complementario de Incapacidade Total e permanente a favor de tódalas persoas traballadoras cun capital asegurado de 17.931,69 €

Este seguro será costeado polas bonificacións obtidas do seguro de vida e a diferenza ata o custo total, será cuberto pola Empresa.

Artigo 26º.- COMEDOR

A empresa abonará os gastos de comidas orixinados por necesidades da mesma na contía fixa de 12,55 € por comida, nos casos nos que a xornada laboral se alongue nunha hora ou mais. Esta contía será de 12,55 €/comida no ano 2022.

As persoas traballadoras que cubran o seu posto de traballo a “Quenda partida” percibirá un talonario de vales comida co saldo equivalente a unha contía diaria de 10,55 € por comida de luns a xoves en base ós días laborables do mes. Para o ano 2022 a contía será de 10,55 €. Non se fará entrega de vales comidas nos meses de Xullo e Agosto coincidindo co horario de verán en xornada intensiva de 08.00 a 15.00 h

Artigo 27º.- ANTICIPOS

As persoas traballadoras terán dereito ós anticipos estipulados legalmente (art. 29 E.T.: anticipos sobre o xa traballado). Os anticipos extraordinarios para outros fins serán obxecto dun estudio particular por parte da empresa.

A persoa traballadora que o solicite, poderá pedir un anticipo equivalente ó importe total das gratificacións extraordinarias de Xullo, Nadal e Beneficios, sendo concedido automaticamente si a persoa traballadora non acumula débedas coa empresa que fixeran inviable este pago ó vencemento das anteditas gratificacións.



Artigo 28º.- DESPRAZAMENTOS

Todas persoas traballadoras que vaian a facer uso do Artigo 28 do Convenio Colectivo nos termos que nel se expresan, cumpriran obrigatoriamente as lexislacións laborais e civís dos países onde vaian a desenrolar o seu traballo, sen detrimento das melloras que poidan sustanciarse da aplicación da lexislación española. Todos os incumprimentos que poidan producir unha situación de indefensión legal á persoa traballadora, derivado do traballo ó ir ou vir do mesmo ó domicilio ou residencia habitual da persoa traballadora, (incluídos os desprazamentos en avión e entrada e saída do país), terán que ser cubertos tanto legal como economicamente pola Empresa.

As persoas traballadoras que por petición da Empresa teña que desenrolar o seu traballo fora dela terá dereito ó reembolso de tódolos gastos de transporte, aloxamento e comidas nas que incorra con ocasión de dito desprazamento, previa presentación das facturas correspondentes.

A empresa anticipará diñeiro en efectivo ou facilitará tarxeta de crédito, para cubrir os gastos previstos en cada desprazamento, coa obriga de posterior xustificación e liquidación dos gastos efectivamente habidos.

28.1.- Para desprazamentos superiores a 50 kilómetros e de CURTA DURACIÓN, entendendo por tales os que teñan unha duración inferior a 30 días, establécense as seguintes condicións:

a) De 1 a 6 días ininterrompidos, incremento do 35% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento, exceptuándose ás persoas traballadoras que ocupen postos iguais ou superiores a Responsables de Sección (Grupo Profesional 0), así como aquelas persoas traballadoras que para o normal desenvolvemento da súa actividade na Empresa requiran desprazarse habitualmente.

b) De 7 a 14 días ininterrompidos, incremento do 35% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento.

c) De 15 a 21 días ininterrompidos, incremento do 50% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento.

d) De 22 a 30 días ininterrompidos, incremento do 50% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento, mais un día libre retribuído.

A estes efectos entenderase por retribución diaria a remuneración total percibida pola persoa traballadora incluíndo, no seu caso, as horas extras realizadas durante o desprazamento.

O desprazamento considerase ininterrompido cando a Empresa non se faga cargo dos gastos de viaxe ó seu domicilio habitual nos que poida incorrer a persoa traballadora durante o período de desprazamento. Polo contrario, considerarase interrompido cando estes gastos sexan a cargo da empresa.

O cómputo dos días de duración efectiva do desprazamento calcularanse do seguinte xeito:

a) Tomaranse as horas dende o inicio ate o fin do desprazamento.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

b) A cantidade resultante de horas dividirase entre 24

c) O resultado redondearase por exceso sempre que sexa maior ou igual a 0.5

28.2.- Para os desprazamentos superiores a 50 quilómetros e de LONGA DURACIÓN, é dicir, por tempo superior a 30 días ininterrompidos, e cun máximo de 90 días, abonarase un incremento do 50% sobre a retribución diaria e concederanse dous días libres retribuídos por cada mes que dure o desprazamento.

Estes días de vacacións disfrutaranse ó regreso ó domicilio de orixe da persoa traballadora.

28.2.1.- Para todas aquelas persoas traballadoras que manteñan un desprazamento por un espacio de tempo superior a 6 meses, transcorridos dous meses de estancia nun hotel que será costeado pola empresa, no caso de que queiran facer uso dunha vivenda de alugamento, a empresa abonará unha cantidade a tanto alzado similar ó custo medio do alugamento dunha vivenda en dita zona de desprazamento.

28º.3.- SEGUROS DE VIDA, ENFERMIDADE E ASISTENCIA EN VIAXE

A empresa concertará para tódolas persoas traballadoras desprazadas por mais de 8 días a un país da Unión Europea, e a partir do primeiro día no caso de desprazamento fóra da Unión Europea, e para todo o tempo que dure o desprazamento, un seguro de vida 24 horas por un importe de 104.703,39 euros, e un seguro de enfermidade e asistencia en viaxe.

28º.4.- O traballo que presten as persoas traballadoras contratados pola empresa cando desenvolvan o seu servizo no estranxeiro someteranse estrictamente á lexislación española e ó presente Convenio. En consecuencia, ditas persoas traballadoras terán como mínimo os dereitos económicos que lles corresponderían no caso de traballar en territorio español. A persoa traballadora e o empresario someterán os seus litixios á Xurisdicción laboral española

Artigo 29º.- KILOMETRAXE

O importe do kilómetro para desprazamentos con vehículo propio por necesidades da empresa fíxase en 0,33 € brutos/km para o ano 2022. Inclúe tamén os desprazamentos á Mutua de Accidentes tanto por revisión periódica como por asistencia médica por accidente.

Artigo 30º.- AXUDA POR FILLO CON DISCAPACIDADE E AXUDAS PARA LIBROS ESCOLARES

30º.1.- A petición do Comité de Empresa e para as persoas que se solicitara, durante a vixencia do presente Convenio, a Empresa abonará a cantidade de 282,65 € mensuais polo cónxuxe ou por cada fillo con discapacidade física ou

Psíquica, recoñecido pola Seguridade Social ou organismo oficial con competencias nesta materia, e que este ó cargo do traballador. Esta contía será de 282,65 € no ano 2022.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

30º.2.- Durante o presente convenio a Empresa subvencionará cun 50% os gastos de libros escolares a tódalas persoas traballadoras con familia numerosa, acreditada legalmente por medio dun libro de familia ou certificación oficial. Esta subvención será do 15% no caso de familias con dous fillos, e do 10% no caso de familiar con un fillo, debendo aportar para o cobro correspondente copia da declaración da renda onde se indique a composición da unidade familiar. Este abono producirase no mes de Outubro, e a persoa traballadora terá que presentar as facturas, ademais do recibo de libros pedido polo centro escolar ó que asisten os fillos do beneficiario .

TÍDUO 4 *ASPECTOS SINDICAIS*

Artigo 31º.- ASEMBLEAS

No que a esta materia se refire, estará suxeito ó que establece o Estatuto dos Traballadores sobre o dereito a reunión. A comunicación á empresa e demais requisitos efectuaranse ó menos con 48 horas de antelación.

A empresa, a petición do Comité de Empresa, autorizará Asembleas para tratar asuntos importantes e urxentes.

Artigo 32º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

As horas establecidas para os membros do Comité de Empresa (33 horas por membro) poderán ser acumuladas anualmente para un ou varios membros de dito Comité, sempre e cando se indique á Dirección da Empresa a distribución das mesmas. Así mesmo, as Seccións Sindicais constituídas legalmente terán tódolos dereitos e garantías reflectidas na L.O.L.S. As seccións sindicais legalmente constituídas, terán a mesma consideración en termos de crédito horario que o comité de empresa en canto á acumulación de horas (33 por membro)

Artigo 33º.- DEREITOS SINDICAIS

O Comité de Empresa terá dereito a ter coñecemento e control de tódolos contratos de traballo das persoas traballadoras afectadas por este convenio, sempre e cando sexan solicitados polo mesmo.

33º.1.- O Comité de Empresa terá coñecemento con anterioridade, de calquera sanción ou despedimento dunha persoa traballadora da plantilla.

33º.2.- No referente a dereitos sindicais estarase a disposición do Estatuto dos Traballadores e L.O.L.S., así como a lexislación concordante.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 34º.- TABOLEIROS DE ANUNCIOS

Cada central sindical representada dentro do Comité de Empresa terá dereito a un taboleiro de anuncios para o seu uso exclusivo, en cada área de descanso.

TIDUO 5
*CONCEPTOS ECONÓMICOS**Artigo 35º.- RETRIBUCIÓN E MASA SALARIAL BRUTA*

35º.1.- Os salarios do persoal sinalados na táboa salarial anexa, responden ós salarios aplicables a cada grupo profesional durante o ano de vixencia do presente Convenio colectivo.

O incremento salarial para o ano de vixencia do convenio, isto é para o 2022, será o resultado de aplicar un 6% sobre o Salario Grupo e o Plus de Puntualidade da táboa salarial correspondente ao Grupo 7. A cantidade económica resultante de tal operación será o que se aplique ao resto dos grupos profesionais, que se incrementarán no mesmo importe que o Grupo 7.

O incremento salarial anteriormente exposto, tamén afectará ao Complemento Persoal por Polivalencia (CPP), Prima de Producción e valor das Horas Extras.

Artigo 35º.2.- En xeral a Masa Salarial Bruta defínese da seguinte forma:

35º.2.1.- Retribucións Salariais Brutas

35º.2.1.1.- Salario Grupo

35º.2.1.2.- Beneficios e Pluses

35º.2.1.3.- Incentivos e primas de produción

35º.2.1.4.- Pagas Extraordinarias

35º.2.1.5.- Complemento Persoal por Polivalencia

35º.2.1.6.- Complemento Persoal Grupos Profesionais

35º.3.2.- Outros conceptos económicos

35º.3.2.1.- Comisións e dietas

35º.3.2.2.- Premios e prestacións especiais

35º.3.2.3.- Becas

35º.3.2.4.- Subvencións a comedores

35º.3.2.5.- Vivendas

35º.3.2.6.- Outros beneficios sociais non retribuídos.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

35º.3.3.- Retribucións por horas extraordinarias.

35º.3.4.- Retribucións por antigüidades e Plus Convenio 1.994.

Estes conceptos estarán referidos a tódolas persoas traballadoras da Empresa, excepto ós que formen parte do “STAFF” da Presidencia da Compañía, e as Direccións da empresa.

Para depurar a M.S.B. definida, excluíranse:

- As cantidades do epígrafe 35º.3.2.
- As cantidades de carácter asistencias e Social (Formación Profesional, Cultural, Recreativa, Comedores, Axuda familiar, Transporte, etc). Estas cantidades non se excluirán no caso de ser percibidas a tanto alzado polas persoas traballadoras.
- As cantidades correspondentes ó persoal de “STAFF” de Presidencia e Direccións da Empresa.
- As cantidades do epígrafe 35º.3.4.
- As cantidades do epígrafe 35º.3.3., estudaranse, no seu caso, pola Dirección da empresa e o Comité de Empresa.

35º.4.1- Grupos Profesionais

Os grupos profesionais referidos no presente convenio recóllense na táboa salarial anexa, e na Guía do Sistema de clasificación e Retributivo aprobado conxuntamente co Convenio Colectivo 2009-2011.

En calquera caso, as persoas responsables da planificación, organización, dirección, coordinación e control das actividades propias do desenvolvemento de Copo Ibérica, S.A. e pertencentes ó Comité de Calidade adscribíense o denominado Grupo 0.

A retribución para este Grupo será como mínimo a asociada para o Grupo 1 e o seu establecemento estará supeditado ás directrices e as políticas establecidas polo Grupo Copo.

35º.4.2- Salario de Grupo

A retribución asociada a cada grupo profesional retribúe os requirimentos e responsabilidades básicas constitutivas de cada grupo profesional e será de carácter consolidable. Para a determinación de esta contía téñense en consideración os coñecementos e habilidades, complexidade, responsabilidade e condicións de traballo inherentes a cada posto de traballo.

A aplicación do presente sistema de clasificación e retributivo non implica a non aplicación do tratamento en materia de mobilidade funcional regulado na normativa legal vixente de referencia: Norma convencional e/o Estatuto dos Traballadores.

As cantidades asociadas a este concepto para cada grupo profesional durante a vixencia do presente convenio serán as recollidas na táboa salarial anexa a este Convenio.

35º.5.- Complemento Persoal por Polivalencia.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

As persoas traballadoras que ocupan postos adscritos ó Grupo 7 poderán devengar (si se cumpren as condicións de devengo) un complemento persoal por polivalencia (CPP) froito da avaliación cada dous anos das persoas, sobre a base do recorrido da persoa no período e o sistema de avaliación da polivalencia que estea vixente no momento da revisión.

O Complemento Persoal de Polivalencia será resultado da última avaliación vixente das habidas no período ó que faga referencia e será de natureza consolidable.

A implantación do sistema de clasificación e retributivo en base a grupos profesionais non implica a non aplicación do tratamento en materia de mobilidade funcional (mobilidade dentro do grupo e entre grupos) regulado na normativa legal vixente de referencia.

O acceso a postos de distinto grupo profesional (promocións verticais) e a postos do mesmo grupo profesional, (que poida devengar ou non un complemento persoal por polivalencia), está supeditado ás necesidades organizativas e ó grao de flexibilidade na organización do traballo que a empresa requira en cada momento. Estes cambios de posto mantéñense dentro da esfera da capacidade que a dirección ten en materia de organización na empresa, regulado no art. 16

Dado que o Complemento persoal de polivalencia está adscrito as persoas traballadoras que ocupen postos do grupo 7, no caso de promoción vertical a un grupo de maior nivel retributivo este absorberase polo Salario Grupo.

O devengo do Complemento Persoal por Polivalencia (CPP) derivarase da habilitación nos postos existentes en Copo Ibérica nese momento aplicando o sistema de avaliación da polivalencia vixente na Organización.

A vinculación retributiva da avaliación da polivalencia recóllese na táboa seguinte, asociando un % global de polivalencia ós distintos complementos:

	SG	CPP 1	CPP 2	CPP 3
% Grado de Polivalencia Global	<15%	≥15%	≥25%	≥45%

No departamento de produción a porcentaxe do grao de polivalencia global será o resultado da aplicación da táboa adxunta sobre a base das polivalencias evaluadas segundo o sistema vixente:



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Items	Pond.		HR			HO	INALCO	IPP
Fabricación	70%	0%	10%	10%	15%	15%	15%	5%
Retrabajos	15%	0%	5%			5%	10%	
Embalaje	15%	0%	10%					
GRADO DE POLIVALENCIA GLOBAL			0%-100%					

Escala	%	HR	HO	IS
0	0%	No apto	No apto	No apto
1	5%			IPP
2	10%	HR1		
3	10%	HR2		
4	15%	HR3	Desmoldeo + Insertos	INALCO

No departamento de xestión de materiais a porcentaxe do grado de polivalencia global será o resultado da aplicación da táboa adxunta sobre a base das polivalencias avaliadas segundo o sistema vixente:

Items	CIB	
Expedición	0%	10%
Aprovisionamientos	0%	15%
Tren	0%	10%
Logística Inalco		10%
GRADO DE POLIVALENCIA GLOBAL	0%-100%	

As cantidades asociadas a este concepto para cada grupo profesional durante a vixencia do convenio serán as recollidas na táboa salarial anexa .

35º.6.- Complemento Persoal Grupos Profesionais.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Este Complemento Persoal Grupos Profesionais é o resultado da posta en marcha do sistema de clasificación profesional regulado e implantado no convenio colectivo 2009-2011.

As contías asociadas a este complemento calculáronse da diferenza entre:

- a suma das contías asociadas ós seguintes conceptos salariais da estrutura retributiva do convenio anterior: salario base, plus de asistencia, complemento de posto, complemento persoal, prima consolidada (tanto a que ten como orixen a prima consolidada na negociación da nova prima de produción como a derivada das adaptacións desta nova Prima de Producción ó sistema de grupos profesionais actual) , plus de puntualidade actual e gratificacións extraordinarias (Arts. 42º1 y Arts.42º2) actuais.
- a suma das contías asociadas ó Salario de Grupo , no seu caso, ó Complemento Persoal por Polivalencia, plus de puntualidade proposto e gratificacións extraordinarias propostas (Arts. 42º1 y Arts.42º2).

Tomáronse como referencia as contías devengadas á data da firma do anterior convenio colectivo 2009-2011.

As contías asociadas a este complemento terán o carácter de absorbibles polas contías asociadas ó complemento persoal por polivalencia que se devenguen no futuro.

No caso de promoción vertical a un grupo de maior nivel retributivo este Complemento Persoal por Grupos Profesionais absorberase na contía correspondente á diferenza salarial que se produza entre a retribución que viñese percibindo a persoa traballadora e o Salario Grupo correspondente ó novo nivel retributivo.

36º Complemento Ad Personam

Os pluses regulados nos artigos 35.7 e 36 do convenio anterior desaparecen como tales no presente convenio e pasarán a estar integrados no artigo actual que os engloba, de tal xeito que as persoas traballadoras que viñan percibindo importes económicos en aplicación dos mencionados artigos, a pesar de unificarse, seguiranos percibindo baixo a mesma denominación que na actualidade, e dicir, segregados en dous conceptos de nómina, “Complemento Ad Personam convenio 2015”, e o denominado “Complemento Ad Personam Convenio 2015 (art.36).

As contías individuais que se perciban nestes dous conceptos corresponderán a cada cal, quedarán por tanto no seu acervo persoal, e non poderán ser ni compensadas ni absorbidas

A partir de xaneiro de 2021, desaparecerá calquera referencia ós art. 35.7 e 36 del convenio anterior.

Este concepto retributivo percibirase en 12 pagas.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 37º.- PLUS DE PUNTUALIDADE

O importe de este plus percibirase na contía fixa mensual que figura na Táboa salarial anexa actualizándose de acordo co establecido no artigo 35º.

Este plus cobrarase por día efectivo de traballo.

Os retrasos que se produzan á hora de entrada ou faltas parciais ó traballo nun día determinado, implicarán a perda do cento por cento do Plus de Puntualidade dese día.

Nas faltas ó traballo durante todo o día, non se abonará o importe deste plus de dito día, exceptuándose as licencias e permisos contemplados no Artigo 12º do presente Convenio, (salvo nas que se indique o contrario), así como as saídas a consulta médica por razóns de enfermidade da persoa traballadora.

As cantidades asociadas a este concepto para cada grupo profesional serán as recollidas na táboa salarial anexa a este Convenio.

Artigo 38º.- PLUS DE TOXICIDADE

Este plus está integrado no Salario Grupo que figura na Táboa salarial aplicable, e constitúe un 10% do mesmo.

A empresa comprométese a solucionar no prazo de seis meses aqueles problemas que puideran provocar que se superasen nun determinado posto de traballo os TLV permitidos legalmente

Artigo 39º.- PLUS DE NOCTURNIDADE

Este plus será do 30% sobre tódolos conceptos salariais, pagándose dito Plus na xornada comprendida entre as 22.00 horas e as 06.00 horas do día seguinte.

Cando por necesidades da empresa, as persoas traballadoras teñan que prolongar a súa xornada despois das 06.00 horas, a efectos de cobro serán consideradas como horas nocturnas.

Artigo 40º.- BAIXAS POR ACCIDENTE

Nas baixas por accidente garánteselle á persoa traballadora afectada o 100% da súa retribución, incluíndo a Prima de Producción, si estivera suxeito a mesma. Para o cálculo de esta tomarase como base o importe/hora que se obteña no mes correspondente, excluindo as horas de baixa por accidente para o cálculo da mesma.

Artigo 41º.- BAIXAS POR ENFERMIDADE

Nas baixas por enfermidade, sempre e cando a persoa traballadora afectada necesite hospitalización, a retribución da persoa traballadora será do 100% da base de cotización do mes anterior, durante o período de baixa, sen que este período supere os 80 días.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

No resto das baixas por enfermidade cobrarase a razón do seguinte:

- Os 3 primeiros días da baixa cobrarase segundo a lexislación vixente
- Do 4º ó 20º día cobrarase o 70% da base tarifada do mes anterior.
- Do 21º en diante cobrarase o 90% da base tarifada do mes anterior.

Estudiaranse aquelas baixas de enfermidade que , previo informe médico e de acordo coas súas características, puideran ser merecedoras do cobro do 100% da súa retribución.

Artigo 42º.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

42º.1.- As Gratificacións Extraordinarias de Xullo, Nadal e Beneficios serán abonadas para todo o persoal na cuantía dunha mensualidade e calcularase sobre a base de: Salario Grupo, Complemento Persoal por Polivalencia, Plus de Puntualidade.

As datas de pago das gratificacións de Xullo e Decembro, faranse efectivas os días 15 de Xullo e 15 de Decembro respectivamente, sendo abonada a de Beneficios o 25 de Xaneiro do ano seguinte. En caso de que algún dos días fixados para o seu cobro coincidise cun día inhábil, pagaríanse no primeiro día hábil seguinte.

42º.2.- Toda persoa traballadora que ó longo do ano de vixencia do presente Convenio non teña un absentismo superior a 6 días laborais, percibirá unha gratificación de 6 días de Salario de Grupo, Complemento Persoal por Polivalencia, Plus de Puntualidade, Complemento Ad personam Convenio 2015 (art 36) mais 91,11 € para o ano 2022. Para o cómputo do absentismo antedito, non se terán en conta os permisos e licencias recollidos no artigo 12º deste Convenio, así como as baixas por Accidente ou hospitalización, permisos de maternidade/paternidade ou folga, computándose polo tanto toda falta total ou parcial ó traballo aínda que sexa xustificada, tales como retrasos , baixas por enfermidade sen hospitalización.

Os traballadores temporais cobrarán este artigo 42.2, cando alcancen a cifra de 360 días de alta na empresa e cumpran todas as condicións de absentismo anteriormente expostas.

42º.3.- No mes de Agosto acórdase establecer un complemento equivalente ó 100% da prima de Produción media dos meses de Abril, Maio e Xuño inclusive, que será efectivo coa mensualidade de Agosto.

O reparto de dita cantidade efectuarase de forma lineal entre tódolas persoas traballadoras que perciban actualmente Prima de Produción. Computaranse, ademais das horas reais de presenza, as horas de ausencia dos permisos e licencias contemplados no Artigo 12º do presente Convenio e as Baixas de Accidente, permisos de maternidade/paternidade ou folga.

As persoas traballadoras non suxeitas a percepción da Prima de Produción, que ocupen postos iguais ou inferiores a Responsables de Sección (Grupo Profesional 0), cobrará a Prima Media resultante do cobrado polo resto do persoal afectado máis 80 €.

Así mesmo as persoas traballadoras contratadas explicitamente para traballar no mes de Agosto ou que o seu contrato de traballo se alongue durante este mes, e para o caso de que non



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

estiveran traballando durante os meses de abril, maio e xuño, percibirán igualmente a prima media resultante do cobrado polo resto do persoal afectado.

3b. As persoas traballadoras que trasladen o seu período vacacional e teñan que disfrutar as súas vacacións durante un período distinto do pactado no convenio colectivo cobraran a mesma prima de produción que a que cobren polo seu Grupo Profesional os traballadores/as do mes en curso. Así mesmo aplicaráselle no mes de Agosto o apartado 3 deste artigo co fin de percibir a gratificación correspondente a este mes.

42º.4.- Acórdanse establecer dúas Gratificacións Extraordinarias por Non Absentismo nos meses de Xullo e Decembro, consistentes cada unha no 55% da Prima de Producción media de cada persoa traballadora, calculándose a de Xullo coa media de Abril, Maio e Xuño, e a de Decembro coa media dos meses de Setembro, Outubro e Novembro.

Para o cómputo de dito absentismo non se terán en conta as licencias e permisos recollidos no Artigo 12º do presente Convenio, ademais das baixas por Accidente, Hospitalización ou intervención quirúrxica, permisos de maternidade/paternidade ou folga, computándose por tanto toda falta total ou parcial, aínda xustificada, tales como: retrasos, baixas por enfermidade, etc.

Estas gratificacións extraordinarias aplicaranse a aquelas persoas traballadoras que ocupen postos iguais ou inferiores a Responsables de Sección (Grupo Profesional 0).

Artigo 43º.- PRIMA DE PRODUCCIÓN

A Prima de Producción calcularase en función dos indicadores de xestión seguintes: PPH's , % de tiradas, % alta reparación, PPM's e Absentismo.

- PPH's = Nº de pezas fabricadas por traballador e hora.
- % Tiradas = Pezas que se tiran por non ser aptas ó incumprir coas especificacións técnicas necesarias para declara-las pezas OK.
- % de Alta reparación = Reparacións que sobrepasan retoques dunha duración maior a 30 segundos.
- PPM's = Dato obtido ó través do semáforo de clientes e contrastados cos informes mensuais, que indica o número de pezas rexeitadas por millón.
- % Absentismo = Obtido mensualmente ó través do informe de control de presenza. Para o cómputo deste absentismo non se terán en conta as ausencias derivadas de Accidente de traballo, lactancia, e permiso por falecemento de parentes de 1º e 2º grao.

O cálculo farase por sección (Quente, Hr, Insitu Peza Grande) , en función do Grupo Profesional de cada persoa traballadora, e será proporcional ás horas de presenza de cada a persoa traballadora en cada sección.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Cada un dos indicadores a ter en conta no cálculo da Prima terá un peso específico en función da sección correspondente, detallado a continuación:

PESOS DOS INDICADORES

INDICADORES	HO	HR	INSITU
% Tiradas	20%	20%	30%
% Alta reparación	20%	20%	
PPM's	10%	10%	20%
% Absentismo	15%	15%	10%

As persoas traballadoras non adscritas directamente a unha sección determinada (loxística, embalaxe ou mantemento) que desempeñen funcións comúns a varias seccións percibirán as cantidades resultantes de cálculos promedios:

- 1º- Si están asignados á zona de espuma en tradicional cobrarán a media de Quente e Hr.
- 2º- Si están asignados á zona de Insitu cobrarán a prima de Insitu
- 3º- Con servicios compartidos para as tres seccións cobrarán a media de Quente, Hr e Insitu.

Este sistema de Prima de Producción aplicará para os seguintes postos do Mapa de Postos actual :

- Producción: Tódolos postos encadrados á firma deste convenio nos Grupos Profesionais 3, 5, 6, 7 e 8, máis o posto de calidade volante.
- Mantemento: Tódolos postos encadrados á firma deste convenio nos Grupos Profesionais 2 e 5.
- Gestión de Materiales: Tódolos postos encadrados á firma deste convenio nos Grupos Profesionais 2, 7 e 8.

TRAMOS DA PRIMA DE PRODUCCIÓN:

A Prima de produción terá un recorrido en base a dos cálculos:

- 1º-PRIMA BASE ou Prima PPH's
- 2º-PRIMA PLUS : Con dous tramos de mellora: Prima Obxectivo e Prima Plus.

PRIMA PPH'S

A prima PPH's calcularase por Grupo Profesional e co promedio ponderado de este indicador para as tres tecnoloxías: Quente, Hr e Insitu.

O cálculo das PPH's responde á seguinte fórmula:



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

PPH = Pezas por hora

$$PPH = \frac{\text{Piezas Fabricadas Total} - \text{Piezas Tiradas}}{\text{Total Horas MOD Presenciales}}$$

A Prima PPH por tecnoloxía será o resultado de aplicar a fórmula seguinte:

$$Ppph = \frac{PPh \text{ real} - PPh \text{ objetivo}}{PPh \text{ objetivo}} * 0,9 * Pr \text{ Base Grupo Prof} + Pr \text{ Base Grupo Prof}$$

En consecuencia a Prima PPH dun Grupo Profesional calcularase do seguinte xeito:

<p>PRIMA PPH dun Grupo Profesional =</p> $\frac{Ppph \text{ Cte} * \text{horas pres. cte} + Ppph \text{ Hr} * \text{horas pres. Hr} + Ppph \text{ insitu} * \text{horas pres insitu}}{\text{Total de personas (ho+hr+is)}}$

Coa implantación do Sistema de Grupos Profesionais foi necesaria unha adaptación dos importes correspondente ós valores de partida das Primas Base de PPH. Os valores por Grupo Profesional a ter en conta para o cálculo de Prima por PPH, e que se aplicaron para o cálculo no seu momento foron os seguintes:

GRUPO	FABRICACION	GESTIÓN DE MATERIALES	MANTENIMIENTO
1/2/3	1,57	1,57	1,38
4/5/6	1,36		1,26
7	1,23	1,21	
8	1,00	0,95	

PRIMA PLUS

PRIMA PLUS

A Prima Plus terá dous tramos:

1º- Prima Obxectivo: Implicará un recorrido proporcional a unha mellora do 10% nos indicadores establecidos no presuposto (ou indicadores base), para as tiradas, alta reparación, PPM's e absentismo de cada sección. A prima obxectivo máxima será de 0,12 €/hora.

Fórmula de cálculo:



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

$$\text{Prima Objetivo} = 0,12 - \frac{(\text{Real-Objetivo}) * 0,12}{(\text{Base} - \text{Objetivo})} * \% \text{ Peso}$$

2º- Prima Plus: Terá un recorrido proporcional a unha mellora do 40% nos indicadores do presuposto (ou indicadores base), para a % de tiradas, alta reparación, ppm's e absentismo de cada sección. A Prima Plus terá un máximo de 0,46 €/hora.

Fórmula de cálculo:

$$\text{Prima Plus} = 0,46 - \frac{(\text{Real} - \text{Plus}) * (0,46 - 0,12)}{(\text{Objetivo} - \text{Plus})} * \% \text{ Peso}$$

Finalmente calcularase o importe global a abonar por tecnoloxía a cada Grupo Profesional, mediante a seguinte fórmula:

$$\text{Prima Total} = (\text{Ppph Grupo Prof.} + \text{Prima Plus Tecnoloxía}) * \text{N}^\circ \text{ horas traballador}$$

Da prima de produción resultante mensualmente, e con carácter individual, aplicaranse as seguintes penalizacións por absentismo:

- Absentismo individual > 5% < 7% penalización dun 10% na prima de produción individual.
- Absentismo individual > 7,01% penalización dun 20% na prima de produción individual.

Para o cómputo deste absentismo individual non se terán en conta as ausencias derivadas de Accidente de traballo, lactancia, e permiso por falecemento de parentes de 1º e 2º grao.

O cálculo da Prima de Produción farase por un criterio de operatividade e seguridade a mes vencido, de xeito que cada mes se percibirá a prima resultante de aplicar sobre a fórmula establecida os valores dos indicadores de produción obtidos no mes anterior.

Para o persoal suxeito a contratos temporais e como consecuencia deste cálculo a mes vencido, na súa primeira mensuralidade non percibirá prima de produción. Por outro lado, na nómina correspondente a súa última mensuralidade de traballo o cálculo da súa prima de produción realizarase engadíndolle ás horas realizadas nos mes anterior as horas efectuadas en dito mes de finalización do seu contrato.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 44º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

A Empresa e o Comité acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias con amaño ós seguintes criterios:

44º.1.- HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUAIS:

Suspensión. En todo caso de facerse horas extras, este será o seu réxime:

As partes acordan que ata o tope de 40 horas anuais, as horas traballadas fora do horario establecido para cada persoa traballadora se lle compensen con descanso en base a los seguintes coeficientes de cambio:

- 1 hora de día hábil compensarase con 1,17 horas de descanso
- 1 hora de día inhábil compensarase con 1,5 horas de descanso para o persoal que percibe prima de produción e con 1,6 h de descanso cando se trate de persoal que no percibe prima de produción.

As horas que excedan do tope establecido de 40 horas anuais poderán ser compensadas por descanso ou abonadas economicamente a elección da persoa traballadora.

O prezo da hora extra para cada un dos anos de vixencia será o sinalado na táboa salarial anexa

A Dirección da empresa entregará ó Comité de Empresa resumo mensual de tódalas horas extraordinarias, indicando o nome da persoa traballadora, sección onde se realizaron, causas das mesmas e número delas. Así mesmo, en función desta información e cos criterios sinalados anteriormente, a Empresa e o Comité determinarán o carácter e a natureza das horas.

Por razóns de tipo operativo acórdase que a comunicación á persoa traballadora das horas extraordinarias realizadas por el mesmo, sexa mensual.

Salvo que sexan por forza maior, as horas extraordinarias en Copo Ibérica serán de carácter voluntario.

44º.2.- HORAS EXTRAORDINARIAS MOTIVADAS POR FORZA MAIOR

Enténdense como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de Materias Primas.

Realización



TIDUO 6
*CONCEPTOS LEGAIS**Artigo 45º.- LEXISLACIÓN APLICABLE*

No que non estea expresamente disposto neste Convenio Colectivo, estarase ó disposto polo Estatuto dos Traballadores e demais disposicións concordantes.

As partes asinantes do presente Convenio comprométense ó exercicio dunha política activa que permita e potencie a plena igualdade entre homes e mulleres dentro da empresa. No que non estea expresamente disposto neste Convenio Colectivo, estarase ó disposto polo Estatuto dos Traballadores e demais disposicións concordantes. En materia de igualdade entre homes e mulleres, as partes se remiten expresamente ao plan de igualdade que está vixente na empresa, mantendendo o firme compromiso a seguir implementando todas aquelas medidas que, de ser necesarias, sexan legalmente exigibles.

Artigo 46º.- COMISIÓN NEGOCIADORA

Está constituída por Xulio Peláez Villarino, M^a Carmen Rodríguez Ruiz e Miguel A. Misa Pintos en nome e representación da Empresa “COPO IBÉRICA, S.A.” e a totalidade do Comité de Empresa, representante legal dos traballadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

A comisión paritaria, ante as posibles discrepancias xurridas da interpretación de cada un dos artigos do presente convenio, acorda someterse ó procedemento de mediación do AGA. A solicitude da mediación poderase instar por petición de calquera membro/a dos que integran tal comisión paritaria en calquera momento tras concluír sen acordo as reunións ordinarias de tal órgano de interpretación.

En todo caso, a mediación do AGA non poderá estenderse máis alá de dúas reunións, concluídas as cales quedará aberta para calquera das partes a vía para instar demanda de conflito colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

De conformidade ao establecido no art. 85.3.c) ET para supostos de inaplicación do convenio, as partes acordan que será o comité de empresa e a representación legal da empresa os que conformen a comisión negociadora coa que se deberá manter un período de consultas que non poderá estenderse máis alá de quince días; manténdose, como mínimo, dúas reunións nesta primeira fase. De rematar sen acordo esta etapa inicial de negociación, as partes adquiren o compromiso de someterse ó procedemento de mediación do AGA. Tal mediación non poderá estenderse máis alá de dúas reunións. Se tampouco se chegase a acordo nesta segunda fase de negociación, iniciárase unha arbitrase vinculante ante o mesmo AGA.



ANEXO 1
*SAÚDE LABORAL**NORMAS DE SEGURIDADE E HIXIENE*

O comité de Empresa de “Copo Ibérica, S.A.” e a dirección da mesma suscriben na súa totalidade as presentes *NORMAS*. Ditas normas están redactadas en función dos acordos tomados segundo os produtos utilizados nos procesos de fabricación, algúns dos cales poden ser considerados como nocivos para a saúde.

O mesmo tempo, estas *NORMAS* serven como base para unha maior concienciación, tanto por parte da Empresa como das persoas traballadoras, comprometéndose ámbalas dúas partes no total cumprimento das mesmas.

*I. ORGANIZACIÓN DO COMITÉ DE SAÚDE LABORAL**Artigo 1º. – Composición do Comité de Saúde Laboral (C.S.L.)*

O comité de Saúde Laboral estará composto por 3 membros propostos polo Comité de Empresa, que formarán a representación da parte social, 3 membros designados pola Dirección da empresa, que formarán a representación empresarial e 2 membros en calidade de asesores técnicos, que serán os responsables de Mantemento e o responsable do Servicio Médico da Empresa.

Os 3 membros propostos polo Comité de Empresa de acordo a Lei 31/1995, de 8 de Novembro sobre Prevención de Riscos Laborais serán designados Delegados de Prevención e tal como marca esa mesma Lei terán a obriga de acudir a un Curso de Delegado de Prevención. A empresa facilitará os medios necesarios para que o Delegado de Prevención poda acudir a ese curso.

Artigo 2º. – Horas de reunión de C.S.L.

As reunións do Comité de Saúde Laboral celébranse dentro da Xornada Laboral, debendo realizarse unha reunión ao mes.

Artigo 3º. – Dereitos e deberes do C.S.L.

O C.S.L. terá todas as atribucións que a normativa legal prevé. Ademais poderán exercer unha labor de vixilancia naqueles postos de traballo que entrañen risco para da persoa traballadora.

Terán a obriga de informar periodicamente ás persoas traballadoras das súas actividades, tomando como carácter prioritario, para mellorar as condicións de traballo, evitar a xeración, emisión e a transmisión dos riscos. En caso de non ser viable, a utilización de medios de protección ate que se poida anular a causa de ditos riscos. A utilización dos medios de protección persoal será excepcional, sempre que elo sexa posible.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

No caso de risco grave para a saúde, tomaranse urxentemente e conxuntamente coa Dirección da Empresa, as decisións sobre as medidas a adoptar, acordando o plan de actuación e data de execución, que quedarán reflectidas nun acta.

Artigo 4º.- Principios Xerais

O C.S.L. terá coñecemento das inversións que a empresa vaia a efectuar nas instalacións para mellorar os postos de traballo, podendo efectuar a súa valoración e propor outras melloras ou modificacións para a súa posible inclusión no “PLAN DE INVERSIÓNS DA EMPRESA”, tendo que pasar o C.S.L. no mes de Setembro de cada ano ditas propostas.

Artigo 5º.- Participación do C.S.L. no Plan de Inversións

O C.S.L. terá coñecemento das inversións que a empresa vaia a efectuar nas instalacións para mellorar os postos de traballo, podendo efectuar a súa valoración e propor outras melloras ou modificacións para a súa posible inclusión no “ PLAN DE INVERSIÓNS DA EMPRESA”, tendo que pasar o C.S.L. no mes de Setembro de cada ano ditas propostas.

II.- CONCRECIÓN DA SAÚDE LABORAL NA EMPRESA

Artigo 6º.- Información sobre produtos utilizados e viabilidade de instalacións de saneamento.

A empresa informará ao C.S.L. sobre os produtos utilizados nas súas Fabricacións e dos riscos que poida ocasionar a súa manipulación.

A Dirección da Empresa negociará co C.S.L. sobre a viabilidade de instalar equipos de saneamento e prevención que serán propostos polos representantes do C.S.L.

Artigo 7º.- Entrega de Información.

A empresa facilitará ao C.S.L. copia dos informes ou estudos que se realicen sobre o medio ambiente do centro de traballo.

Os resultados das revisións médicas que envía o Servizo de Vixianza da Saúde, serán entregados persoalmente ás persoas traballadoras.

A empresa informará ó C.S.L. nun prazo máximo de 24 h sobre calquera accidente que se produza na planta e afecte a calquera persoa traballadora da empresa.

Artigo 8º.- Medidas especiais de vixilancia.

O Comité de Saúde Laboral poderá esixir medidas especiais de vixilancia naqueles postos de traballo onde se demostre que existen riscos para a saúde.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 9º.- Actualización da Lexislación Laboral en Saúde Laboral.

Ate que non se actualice a lexislación na materia, considéranse como valores máximos admisibles de sustancias químicas ou axentes físicos no medio ambiente laboral, o umbral de valores límites na súa versión máis actualizada.

Artigo 10º.- Rexistros periódicos e medicións ambientais.

Naqueles postos de traballo onde existan riscos ambientais levarase un rexistro anual dos datos relativos ó mesmo.

Artigo 11º.- Accidentes Laborais.

En todo accidente laboral, a Empresa redactará un informe que será presentado ó Comité de Empresa.

Artigo 12º.- Prendas de Protección.

A empresa negociará cos representantes do C.S.L. sobre as prendas de protección que o C.S.L. considere necesario implantar.

Artigo 13º.- Vixilancia da Saúde

A empresa garantirá a tódalas persoas traballadoras a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ó seu posto de traballo. Esta vixilancia deberá axustarse ó cumprimento do artigo 22 da LPRL e o cumprimento do artigo 37.3 do Regramento dos Servizos de Prevención, R.D. 39/1997 no referente á vixilancia da saúde en intervalos periódicos. A empresa estará obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral. Os recoñecementos médicos xerais non serán necesarios nos casos nos que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xerais correspondentes ó ano natural.

Anualmente procederáse á revisión y actualización dos Protocolos Médicos nos que se contemplarán o tipo de probas médicas a realizar segundo os postos de traballo.

13º.1.- Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo, mantense o servizo de masaxes terapéuticos.

Artigo 14º.- Cambios de posto de traballo.

Sempre que sexa posible, e de acordo co C.S.L., poderanse trasladar do posto de traballo a aquelas persoas traballadoras con problemas de saúde que podían ser agravados no seu posto habitual de traballo, coa variación das súas percepcións económicas que orixine o novo posto.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

De non ser posible dito cambio, a Empresa informará ao C.S.L. dos motivos que impiden efectualo, tomando entre ámbalas dúas partes unha decisión, unha vez estudiados os motivos aducidos.

Artigo 15º.- Protección a Maternidade.

As traballadoras embarazadas, cando existan condicións ambientais nocivas para a súa saúde o a do feto, poderán solicitar cambio do posto de traballo.

De non ser posible dito cambio, a empresa informará ao C.S.L. dos motivos que impiden efectualo, tomando entre ámbalas dúas partes unha decisión, unha vez estudiados os motivos aducidos.

Artigo 16º.- Prevención de riscos.

Todo accidente de traballo, enfermidade profesional ou outro tipo de dano para a saúde da persoa traballadora, derivado do traballo, fará que se tomen as medidas necesarias para evitar a repetición de dito dano.

III. CONTROL E PREVENCIÓN NA EMPRESA

Artigo 17º.- Medicións por encima dos T.L.V.

En todo posto de traballo no que os mostraxes de medicións dean niveis superiores aos T.L.V., tomaranse as medidas necesarias para amañar no menor prazo posible as causas de ditos niveis elevados. Mentres tanto adoptaranse medidas de protección persoal encamiñadas a eliminar o risco para a saúde das persoas traballadoras. Será obrigatorio facer rotacións frecuentes entre o persoal, de acordo ó que en reunión extraordinaria o C.S.L. faga para cada caso. Este posto de traballo terá a consideración de Penoso.

En caso de risco grave para a saúde, tomaranse urxente e conxuntamente coa Dirección da Empresa, as decisións sobre as medidas a adoptar, acordando o plan de actuacións e data de execucións. Estas medidas quedarán reflectidas nun acta extraordinaria.

Artigo 18º.- Tecnoloxía e organización do traballo.

Do que o C.S.L. estará informado dos produtos perigosos utilizados na fabricación, poderá solicitar a Empresa a súa substitución por outros similares mais inocuos, se é posible tecnicamente. As novas tecnoloxías terán en conta a posibilidade de utilizar un produto menos perigoso nas mesmas garantías de fabricación.

Artigo 19º.- Mapa de Riscos na empresa.

Dentro do C.S.L. confeccionarase un “Mapa de Riscos” do centro de traballo, dividido por áreas e seccións.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

O Mapa final, tomarase como base para a realización dun Plan de Prevención, tomándose como referencia as áreas e seccións establecidas nese mapa de riscos.

O Plan de Prevención estará ao disposto na Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995.

Artigo 20º.- Incendios.

No caso de incendios que xeneren fumes, en cantidades estimadas perigosas para a saúde, permitírase a saída do recinto de aquelas persoas traballadoras que segundo as Normas de Organización contra incendios, non estean asinadas en ningunha Brigada Anti-incendio, nin teñan un cometido asinado a estes casos.

No caso de incendio nas cadeas de fabricación, quedarán as persoas traballadoras imprescindibles para poder desmoldear e evacuar as espumas en ambas liñas de produción. Para este fin instalaranse medios específicos de protección na súa proximidade dentro dun armario selado e destinado unicamente a tal efecto. Este armario conterá entre outros medios anti-incendio e de protección persoal, mascarillas panorámicas buco- nasais.

Para este artigo en concreto, a Empresa fará unha proposta de Normas contra-incendios coa designación das persoas traballadoras que integrarán as Brigadas Contra-incendios. A Empresa desenrolará tamén a traveso do C.S.L. as pautas de actuación en cada caso.

Tales Normas formarán un anexo a estas Normas de Seguridade e Hixiene.

Artigo 21º.- Prohibición de fumar ou prender lume.

Existe na Empresa, a PROHIBICIÓN de fumar ou prender lume en todos os lugares non autorizados, baixo a sanción oportuna, segundo a gravidade do caso, ó/á infractor/a de este artigo. A empresa poderá conceder permisos expresos para a realización de traballos tales como, Soldaduras, etc.

Artigo 22º.- Normas de Seguridade e Hixiene a persoal de Empresas Auxiliares.

Todas as empresas contratadas para realizar traballos no recinto de COPO IBÉRICA, S.A., deberán subscribir todas as normas de Seguridade e Hixiene, así como as referentes a seguridade contra-incendios existentes na empresa. A empresa facilitaralle copia de ámbalas normas mediante documento. Así mesmo, para traballos específicos, poderanse estipular outras medidas que se comunicarán a ditas empresas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Dende a entrada en vigor da Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995 a empresa Copo Ibérica, S.A. e o Comité de Saúde Laboral (Anteriormente Comité de Seguridade e Hixiene) subscriben esa Lei na súa totalidade e as normas aquí recollidas veñen a supor un afianzamento no cumprimento de dita Lei, xa que superan, para melloralas certas especificacións.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Nas reunións mantidas no seo do Comité de Saúde Laboral estarase sempre ó tanto das últimas Leis en Materia de Saúde Laboral e sempre se aplicará a condición mais beneficiosa para a Seguridade das persoas traballadoras.

ANEXO 2
FONDO SOCIAL

CAPITULO 1º
NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO

Artigo 1º.-

Por acordo entre o Comité de Empresa e a Empresa Copo Ibérica, S.A. constitúese o Fondo Social, co fin de atender as axudas de carácter social que sexan solicitadas polas persoas traballadoras afectado polo presente convenio.

Artigo 2º.-

O obxecto do Fondo Social é o de atender a tódalas obras sociais, profesionais, benéficas e de infortunio a favor de tódalas persoas traballadoras da Empresa Copo Ibérica, S.A, coa excepción das persoas traballadoras pertencentes ao Grupo 0 que non terán acceso ás prestacións económicas do Fondo social.

Artigo 3º.-

Os fondos económicos do Fondo Social estarán integrados segundo a cantidade establecida no Convenio Colectivo no seu Artigo 24º. A empresa porá a disposición do Fondo Social os fondos correspondentes segundo o acordado en convenio e na sinatura do mesmo.

Artigo 4º.-

O Fondo Social será administrado por unha comisión formada por 3 membros do Comité de Empresa asinantes de este Convenio e 3 representantes designados pola Empresa.

Artigo 5º.-

O domicilio social de esta Comisión será o de Copo Ibérica, S.A.

Artigo 6º.-

A duración de dita Comisión será de 4 anos.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 7º.-

Estas normas entrarán en vigor unha vez aprobadas pola Comisión do Fondo Social e o Comité de Empresa.

Artigo 8º.-

Estas normas poderán ser modificadas ou substituídas por acordo da Comisión do Fondo Social e de Formación co visto bo da Dirección da Empresa e do Comité de Empresa.

CAPITULO 2º
OBLIGACIÓN E DEREITOS DO PERSOAL

Artigo 9º.- Obrigación das persoas traballadoras.

- 1.—Cumprir as normas e observar as formalidades nelas previstas.
- 2.—Cumprir os acordos e as resolucións da Comisión do Fondo Social.
- 3.—Prestar a súa colaboración persoal para o mellor cumprimento do Fondo.
- 4.—Non defraudar ou abusar do Fondo Social.
- 5.—Non destinar os fondos outorgados a outro fin distinto do solicitado.

Artigo 10º.- Dereitos das persoas traballadoras.

- 1.—Percibir do Fondo Social os beneficios e auxilios que lle correspondan de conformidade co establecido nas presentes normas.
- 2.—Intervir na administración e modificación das normas do Fondo Social a traveso dos seus representantes.

Artigo 11º.-

A comisión de Fondo Social poderá impor ás persoas traballadoras, nos casos de incumprimento das súas obrigacións as sancións seguintes:

- 1.—Privación de recibir os beneficios do Fondo Social
- 2.—As sancións que considere oportunas aplicar a Comisión deberán comunicárselle por escrito, con expresión dos motivos que a ocasionan. Dentro dos 10 días seguintes a esta comunicación, o interesado/a, pode elevar un pliego de descargos a dita Comisión que unha vez examinado resolverá definitivamente segundo proceda.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

CAPITULO 3º
ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO

Artigo 12º.-

Son órganos de goberno do Fondo Social:

- a) Comité de Empresa.
- b) Comisión do Fondo Social.

Artigo 13º.-

O Comité reunirse regulamentariamente unha vez ó ano para decidir sobre as seguintes cuestións:

- 1) Aprobar o balance e memoria anuais.
- 2) Aprobar os presupostos anuais.
- 3) En xeral, calquera modificación dos Estatutos.

A convocatoria levarase a cabo pola Comisión do Fondo Social, o texto da convocatoria e o orde do día será entregado ao Secretario do Comité de Empresa e publicado nos taboleiros de anuncios da Empresa.

O Comité entregará a Dirección da Empresa unha copia da convocatoria de dita reunión.

Terán dereito de asistencia tódolos membros do Comité de Empresa e da Comisión con voz e voto.

Artigo 14º.-

De entre os membros do Fondo Social elixirse un/ha Presidente/a e un un/ha Secretario/a.

Artigo 15º.-

A Comisión do Fondo Social reunirse unha vez ao mes como mínimo.

Artigo 16º.-

Existirá un Fondo de Reserva de ao menos un 15% do total.

Artigo 17º.-

Os acordos que tome a Comisión do Fondo Social, para a súa validez deberán ser aprobados por maioría de votos entres os presentes. No caso de empate decidirá o voto do/a Presidente/a.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 18º.- Facultades do Presidente/a.

1.—O/A Presidente/a da Comisión do Fondo presidirá as reunións que se celebren. Dirixirá as mesmas, as convocará e vixiará a execución dos acordos que nelas se tomen.

2.—En caso de ausencia será substituído por un vocal que designen os demais membros.

Artigo 19º.- Facultades do Secretario/a.

1.—O/A Secretario/a da Comisión do Fondo Social, estenderá e levantará actas de tódalas reunións, serán firmadas por el mesmo e levarán o visto bó do/a Presidente/a.

2.—En caso de ausencia será substituído polo vocal que designe a Comisión.

3.—Os vocais da Comisión do Fondo Social colaborarán nas funcións asinadas a dita Comisión emitindo o seu voto en todos os asuntos que se plantexen e aportando as suxerencias que estimen convenientes.

Artigo 20º.- Facultades da Comisión do Fondo Social.

1.—Representar ao Fondo Social en todos os ámbitos e exercer todas ás accións e dereitos que competan a mesma, así como delegar esta representación para casos concretos na persoa que estime convinte.

2.—Aprobar as normas de aplicación dos servicios e prestacións do Fondo Social.

3.—Aprobar con carácter previo os presupostos anuais, balance, memoria; en xeral, calquera acordo que deba ser sometido ao Comité de Empresa.

4.—Acordar con carácter excepcional, a realización de gastos que non teñan consignación nos presupostos anuais, dando conta na primeira reunión do Comité de Empresa.

5.—Acordar a realización de prestacións extraordinarias.

6.—Aprobar a apertura de contas en entidades bancarias e designar as persoas que poidan utilizalas. A estes efectos será necesario a firma conxunta do/a Presidente/a, O/A Secretario/a e un vocal.

7.—A organización e administración do Fondo Social.

8.—Resolución de tódalas pretensións de tódalas persoas traballadoras en relación cos presentes estatutos.

9.—Resolver as reclamacións que poidan formularse en relación coas prestacións da Comisión do Fondo.

10.—Velar polo cumprimento dos seus estatutos.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

CAPITULO 4º
PRESTACIONES

Artigo 21º.- Prestacións do Fondo Social.

- a) Prestamos con devolución a pactar segundo o caso.
- b) Sen devolución.

1.—As solicitudes para ditas prestacións deberán ir debidamente acompañadas coa documentación na que se basea a petición, e as causas que motivaron a solicitude.

2.—As solicitudes serán presentadas a Comisión do Fondo Social para o seu estudio, a cal respostará ó solicitante da súa decisión.

3.—Non será posible a concesión dunha nova prestación, no referente aos préstamos, en tanto exista saldo pendente de amortizar dun préstamo anterior.

4.— Exclúese do Fondo social aquelas facturas que obedezan a cuestións meramente estéticas, sendo a Comisión do Fondo social a encargada de valorar tal fin.

5.—Exclúese do fondo social as monturas para gafas, tendo acceso unicamente os cristais.

6.—As cantidade a subvencionar polo fondo social irán de 0 € a 3000 € segundo amosa a táboa do artigo 24.

CAPITULO 5
ANEXOS, MODOS DE FUNCIONAMIENTO APROBADOS POLO SEO DO COMITÉ DE FONDO
SOCIAL E POSTERIORMENTE POLO COMITÉ DE EMPRESA.

Artigo 22º.-

1.—Todos os gastos que sexan aboados pola Seguridade Social quedan excluídos de este Fondo.

2.—Pódense solicitar axudas para rehabilitacións baixo prescripción facultativa que non estean subvencionadas pola Seguridade Social. E de obrigatorio cumprimento sexa entregado un informe médico no que indique a súa continuidade.

3.—Para o caso de facturas de Conxugue ou fillos/as debe presentarse copia da declaración de facenda unicamente onde sae a unidade familiar.

Artigo 23º.-

As facturas presentadas a este Comité de Fondo Social teñen unha validez de 3 meses a partires da data da súa emisión, descontando de elas os períodos vacacionais. Unha vez entregadas a un membro da Comisión do Fondo Social, e estando nos 3 meses regulamentarios,



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

non teñen caducidade aínda que se sobrepase este tempo no intervalo comprendido entre a súa entrega e a da data da reunión mensual do Fondo Social.

Artigo 24º.-

Para un mellor e equitativo reparto das subvencións outorgadas por este fondo social se terá en conta a cifra en EUROS para calcular o tanto por cento aplicable. Dividirase en tramos de 600 € e toda a cantidade comprendida nese tramo calcularáselle o % indicado a continuación:

	Grupo Profesional 7, 8	Grupo Profesional 6, 5	Grupo Profesional 4, 3, 2, 1
De 101 € a 600 € subvenciónase	50%	40%	20%
De 601 € a 1200 € subvenciónase	40%	30%	10%
De 1201 € a 1800 € subvenciónase	30%	20%	10%
De 1801 € a 2400 € subvenciónase	20%	10%	5%
De 2401 € a 3000 € subvenciónase	10%	5%	3%

A Comisión de Fondo Social, na procura dun reparto equitativo, excepcionalmente si a cantidade de facturas supera a cantidade de diñeiro no Fondo, poderá repartir tal cantidade rebaxando os porcentaxes a aplicar en cada caso.

A dotación anual feita pola empresa á Comisión do fondo social deberá atender os expedientes recibidos ó longo do ano en cuestión por orde de entrega dos mesmos. No caso de que ó rematar o ano natural no se esgotara a dotación correspondente, o saldo dese ano manterase na conta bancaria e acumularase á dotación correspondente ó ano seguinte.

Artigo 25º.- Antigüidade das persoas traballadoras con peticións.

Para fomentar o reparto das contías do Fondo Social entre tódalas persoas traballadoras con dereito a prestacións do mesmo establece o seguinte:

1.—A vida natural dunha factura, unha vez subvencionada, é de 4 anos. É dicir todas as facturas que se presenten nun período de 4 anos acumularán a súa cantidade para facer o calculo porcentual reflexado no Artigo 24.

2.—Unha vez transcorridos estes 4 anos de vida dunha factura automaticamente será descontada esta cantidade de cara a calcular o porcentaxe a aplicar na vindeira petición por persoa traballadora.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artigo 26º.- Abono de Axudas.

As persoas traballadoras de Copo Ibérica teñen automaticamente, salvo sancións impostas polo propio Comité de Fondo Social, dereito a percibir as axudas estipuladas polo mesmo de acordo ao Artigo 10 do presente Anexo.

Sen menoscabo dos dereitos que lle correspondan ás persoas traballadoras Contratados segundo o Artigo 14 do Convenio Colectivo de Copo Ibérica, S.A. terán que ter unha antigüidade mínima de 3 meses para solicitar axudas a este Fondo Social.

Artigo 27º.- Abono a persoal ausente.

O persoal eventual que cumprindo o requisito do Artigo 26º unha vez cumprimentados todos os requisitos para percibir unha axuda, non se atope traballando na Empresa, terá dereito a percibir a contía que se lle atribuíu. Os modos de aviso poderán ser:

a) Por medio dun familiar ou amigo que lle avisara para que veña a recollelo.

b) Si non existe a posibilidade de utilizar o modo a) para comunicarlle a existencia de esta axuda aprobada, o/a Secretario/a do Comité de Fondo Social solicitará ao departamento de persoal que faga esta xestión en nome do Comité de Fondo Social ou lle sexa facilitado o seu número de teléfono ou a súa dirección para pórse en contacto con él. Os datos que se entreguen para facer esta xestión serán coñecidos exclusivamente polo Secretario/a do Fondo Social e unha vez cumprido o seu propósito serán destruídos, sen que quede constancia algunha.

ANEXO 3
TABLA SALARIAL

AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO GRUPO	PLUS PUNTUALIDADE MENSUAL	VALOR HORA EXTRA		P. PRODUCCIÓN VALOR PPH		
	MENSUAL		HABIL	NON HABIL	FABRICACIÓN	GESTIÓN MATERIALES	MANTENIMIENTO
GRUPO 1	2.111,69 €	202,32 €	15,75 €	19,12 €	1,80 €	1,80 €	1,59 €
GRUPO 2	1.965,67 €	188,33 €	15,75 €	19,12 €	1,80 €	1,80 €	1,59 €
GRUPO 3	1.819,64 €	174,34 €	15,75 €	19,12 €	1,80 €	1,80 €	1,59 €
GRUPO 4	1.673,62 €	160,34 €	15,75 €	19,12 €	1,57 €	n/a	1,46 €
GRUPO 5	1.527,60 €	146,36 €	15,75 €	19,12 €	1,57 €	n/a	1,46 €
GRUPO 6	1.345,07 €	128,87 €	15,75 €	19,12 €	1,57 €	n/a	1,46 €
GRUPO 7	1.190,29 €	113,92 €	15,75 €	19,12 €	1,43 €	1,41 €	n/a
GRUPO 8	982,21 €	94,10 €	15,89 €	19,30 €	1,18 €	1,13 €	n/a

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO GRUPO MENSUAL	COMPLEMENTO PERSONAL POR POLIVALENCIA 1 MENSUAL	COMPLEMENTO PERSONAL POR POLIVALENCIA 2 MENSUAL	COMPLEMENTO PERSONAL POR POLIVALENCIA 3 MENSUAL
GRUPO 7	1.190,29 €	43,86 €	88,24 €	143,46 €

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:KNDFOYXOXYUWV2SK



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

ANEXO 4
CONDICIONS TRABALLADORES LOXÍSTICA FIN DE SEMANA (SÁBADO/DOMINGO)
ACTA 15.07.2021

REUNIÓN COMITÉ DE EMPRESA. 15/07/2021.

Tras o intercambio de propostas respecto a mellora das condicións económicas para o persoal de fin de semana do departamento de loxística, ámbalas partes ACORDAN as seguintes condicións económicas:

- Horas Normais (de luns a venres) que coincidan a súa realización con día FESTIVO: incremento dun 25% sobre o valor de todos os conceptos salariais excluindo o valor Dietas.
- Horas Complementarias de semana (de luns a venres): incremento dun 25% sobre o valor de todos os conceptos salariais excluindo o valor Dietas.
- Horas Complementarias que coincidan a súa realización con día FESTIVO: incremento dun 50% sobre o valor de todos os conceptos salariais excluindo o valor Dietas.
- Complemento Fin de Semana (sábado e/ou domingo): pagarase o seguinte importe por cada día de fin de semana que se veña a traballar:
 - Si se traballa igual ou mais de 8 horas: 15€/día por cada día de fin de semana traballado.
 - Si se traballa menos de 8 horas: 10€/día por cada día de fin de semana traballado.
- Preaviso para a realización de Horas Complementarias: establece un preaviso de 48 horas para a necesidade que teña a empresa para realizar horas complementarias.

Ambas partes queren deixar claro 2 conceptos importantes de este acordo:

- O acordo é de aplicación única e exclusivamente para o persoal de fin de semana do departamento de loxística que ven cargar camións
- Cando se fai referencia a día festivo faise mención a día festivo/s que coincidan de luns a venres, non festivos que coincidan en sábado ou domingo.

POLA EMPRESA :

Xulio Peláez Villarino, Miguel A. Misa Pintos, M^a Carmen Rodríguez Ruiz

POLO COMITÉ DE EMPRESA:

Manuel A. Salgueiro Montes (C.U.T), Gustavo Gainzarain González (C.U.T) M^a Estela Pedrares Vila (C.U.T)

Miguel A. Gonzalez Rodriguez (C.U.T) Manuel Rodríguez Fernández (C.U.T), Juan M. Rodriguez Prieto (C.I.G), Teresa Vaqueiro Alonso (C.I.G), Fco. Javier Soliño Hermida (C.I.G.), César Gómez Meixeiro (C.I.G.)

