1194/85 de 17 de julio y la Ley 63 y 64/1997 de 26 de diciembre –y conforme con aquellas otras disposiciones legales que complementen o modifiquen las antes citadas-, debiendo la Empresa cubrir dichas vacantes con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo como tales.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.—COMPROMISO DE CONVERSIÓN DE CONTRATACIONES EN INDEFINIDAS

Durante la vigencia de este convenio se alcanzará un porcentaje de trabajadores indefinidos del 80% de la plantilla.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.—REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Se acuerda por las partes negociadoras como un objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa. A tales efectos, se acuerda adoptar las siguientes medidas:

El acuerdo sobre complemento salarial que se suscribe simultáneamente a la firma de este convenio como pacto de empresa en el que se tiene en consideración la asistencia, puntualidad y presencia en el trabajo. Se tratará de fomentar la productividad y asistencia habitual al trabajo, de modo que se penalizará especialmente a aquellos trabajadores que acumulen un nivel apreciable de absentismo al trabajo, y se premiará a los trabajadores que no presenten absentismo.

Las partes adoptarán las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.—COMISIÓN ARITARIA

Se establece que como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio, actuará una comisión integrada por ambas partes negociadoras, compuesta por un máximo de tres vocales por cada una de las partes. Se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año, así como siempre que sea convocada al efecto por cualquiera de las partes, convocatoria que habrá de efectuarse con al menos setenta y dos horas de antelación.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.—GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Se recoge, a continuación, a título meramente informativo y explicativo, la regulación legal de los grados de consanguinidad y afinidad:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD				
GRADOS	TITULAR		CÓNYUGE	
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TÍOS	SOBRINOS	BISNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

Nota.—En el segundo grado de afinidad se entiende que está incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales vigentes, y en lo que no entre en contradicción con la regulación específica contenida en este convenio, se tendrá en consideración el contenido del convenio general de industrias químicas, sin perjuicio de la desvinculación de esta empresa del ámbito del citado convenio especialmente en materia salarial y condiciones económicas en general.

Lo que así se suscribe y firma por las partes negociadoras, en Pontevedra, a dieciocho de Junio del año 2008.—Por la empresa (siguen firmas ilegibles).—La representación del personal (siguen firmas ilegibles).

ANEXO

REGULACIÓN PACTO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y ABSENTISMO

Conforme con lo estipulado en el Art. 24 del convenio, las partes acuerdan que con efectos del día veintiseis de mayo del año 2008, se establece un complemento para abonar al personal laboral con relación laboral directa con la empresa, cuya regulación básica será la siguiente:

1.—Este complemento lo será, por una cuantía máxima durante los 3 años de vigencia 2008-2009-2010, de 540 euros/año (importe bruto), y se abonará mediante dos pagos semestrales de 270 euros con ocasión del abono de la mensualidad de mayo y de la de octubre de cada año. Percibirán ese importe máximo, cuya cuantía es idéntica para todos los grupos profesionales, los trabajadores que durante el semestre no hayan presentado ninguna incidencia de las que se señalan en el apartado 3 de este artículo.

2.—En principio para la determinación de dicho complemento, se tendrá en consideración de forma individualizada la asistencia al trabajo, puntualidad y presencia. Si bien en el caso de que la empresa estime que el nivel de absentismo no afecta a los resultados del ejercicio económico, podrá abonarse este plus en su integridad sin contemplarse las ausencias y faltas de puntualidad individuales de los trabajadores.

3.—Se aplicarán las siguientes reglas:

3.1).—Por cada día de ausencia al trabajo se aplicará la siguiente reducción: si es un sólo día, un 10%; si son dos días, un 15% por cada día; y a partir del tercer día, un 20% cada día; porcentajes que se aplicarán sobre el importe máximo semestral de 270 euros/brutos a percibir. (Sin perjuicio de que además la empresa procederá a deducir al trabajador el salario correspondiente al día de ausencia injustificada por la inexistencia de prestación de servicios, si dicha ausencia es injustificada). Se computarán las ausencias de forma semestral (del 1 de Mayo al 31 de Octubre y del 1 de Noviembre al 30 de Abril). Si la ausencia no alcanza el 50 por 100 de la jornada se aplicará el porcentaje antes indicado reducido en un 50%.

3.2).—Igualmente por cada falta de puntualidad inferior a 15 minutos, se aplicará una reducción de un 1%, y si es superior a 15 minutos se aplicará reducción de un 2%. Pero en el caso de reiteración, se aplicará un 0,25% a más a partir de la tercera falta de puntualidad injustificada. También se computarán las faltas de puntualidad por períodos semestrales.

3.3).—Por cada día de ausencia justificada por enfermedad común o accidente no laboral -se excluyen accidente de trabajo y enfermedad profesional, que no generarán reducción alguna– se aplicará una reducción de 2% a partir del primer día de ausencia, inclusive.

A título meramente enunciativo, no se tendrán en cuenta, para reducir este plus, las ausencias por los siguientes motivos:

— Matrimonio.

— Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Traslado de domicilio habitual.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

— Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.