



reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Salceda de Caselas o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Progreso, 6 - 32071-OURENSE), donde estará de manifiesto el expediente. — El Jefe del Servicio, José Alonso Seijas. **2014006406**

### INFORMACIÓN PÚBLICA

*Expediente:* A/36/01865.

*Asunto:* Solicitud de novación de la concesión para aprovechamiento de aguas.

*Peticionario:* Comunidad de Usuarios de Figueiro-Tomiño.

*N.I.F. n.º:* G 36179349.

*Domicilio:* Los Molinos, 1-Figueiro 36792-Tomiño (Pontevedra).

*Nombre del río o corriente:* Manantial “Fonte Figueira Baja”; “Regueira Grande 1”; “Regueira Grande 2”; “Fonte do Rolán”; “Pedra Furada Alta”; “Pedra Furada Baixa”; “Fonte Figueira Alta”

*Caudal solicitado:* 2,6500 l/s.

*Punto de emplazamiento:* Figueiro.

*Término Municipal y Provincia:* Tomiño (Pontevedra).

*Destino:* abastecimiento y estanque contra incendios

*Coordenadas (Datum ED 50 Huso 29):* X= 517.147,Y= 4.647.544; X= 517.156,Y= 4.647.040; X= 517.163, Y= 4.647.030; X= 517.205, Y= 4.646.780; X= 517.238, Y= 4.646.578; X= 517.397, Y= 4.646.593; X= 517.100, Y= 4.647.557.

### BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

La captación se realiza en siete manantiales. Las aguas descienden por gravedad a través de tuberías hasta dos depósitos reguladores y desde éstos a las zonas a abastecer y estanque contra incendios.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Tomiño o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Progreso, 6 - 32071-OURENSE), donde estará de manifiesto el expediente. — El Jefe del Servicio, José Alonso Seijas. **2014006408**

XUNTA DE GALICIA

**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

**Servizo de Traballo e Economía Social**

**CONVENIO O ACORDO: MAIER FERROPLAST, S. COOP.**

*Código de Convenio número 36004202012007*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa MAIER FERROPLAST, S. COOP., suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 20 de xuño de 2014.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 26 de xuño de 2014.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

#### FUNDAMENTOS DE DEREITO

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, 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,

#### ACORDA:

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

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

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

#### CAPITULO I.—AMBITO, VIXENCIA I ESTRUCTURA

##### ARTº 1º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Convenio regulará as condicións ás que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais de MAIER FERROPLAST S.C.G.

A excepción do grupo profesional 1, que queda excluído, o presente convenio afecta ó persoal que actualmente presta servizos na referida empresa, así como a aquel que ingrese no futuro.

##### ARTº 2º.—VIXENCIA

Salvo que se diga o contrario expresamente no seu corpo, o presente Convenio Propio terá unha vixencia dende o 1 de xaneiro do 2013 ata o 30 de abril do 2014.

##### ARTº 3º.—PRÓRROGA E DENUNCIA

Quedarán automaticamente denunciados, con 3 meses de antelación ó seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio até a entrada en vigor do seguinte.

##### ARTº 4º.—VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

##### ARTº 5º.—GARANTÍAS PERSOAIS

Respetaranse, a título individual as condicións económicas que foran superiores ás establecidas no presente Convenio consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

## CAPITULO II.—EMPREGO E CONTRATACIÓN

## ARTº 6º.—CRITERIOS XERAIS

As partes asinantes do presente Convenio consideran como un obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, comprometéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, as medidas necesarias para a consecución de dito obxectivo no conxunto de MAIER FERROPLAST S.C.G.

## ARTº 7º.—CONTRATO DE TRABALLO

- 1.— O contrato de traballo suscribírase entre a empresa e o traballador/a por escrito, con entrega a éste dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberase inscribir na oficina de emprego.

Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou nivel no que quede encadrado o traballador/a, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de: a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador/a, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede adscrito o traballador/a, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do Convenio Propio aplicable.

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores/as.

A empresa notificará ós representantes legais dos traballadores/as as prórrogas dos contratos de traballo dos cales a copia básica entregouse, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

Persoal grupo profesional 3 ou superior	6 meses
Persoal grupo profesional 4	2 meses
Persoal grupoprofesional 5 e 6	1 mes
Persoal grupo profesional 7	2 semanas

No non regulado estarase ó disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores/as.

- 2.— Contrato para o fomento da Contratación Indefinida

As partes asinantes do presente Convenio acordan remitirse o RDL 10/2010 e normas que a substitúan.

## ARTº 8º.—MODALIDADES CONTRACTURALES:

En materia de contratación temporal, salvo as especialidades que a continuación describense, estarase a normativa xeral de aplicación.

As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego:

Acordan fomentar a contratación indefinida, comprometéndose a manter unha plantilla indefinida dun 70% sobre unha plantilla media de 280 traballadores/as.

Por cada traballador/a en excedencia con contrato indefinido que non se reincorpore, suscribírase outro contrato indefinido.

Se se determina xudicialmente que algún dos contratos con duración inferior a un ano fora fraudulento, éste declararase indefinido.

- 1.— Contrato en prácticas

O contrato de traballo en prácticas so poderá concertarse con quenes estén en posesión de título Universitario ou de Formación Profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos, ou de 6 cando o contrato se concerte cun traballador/a minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado á finalidade de facilitar a práctica profesional do traballador/a, para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24.

O período de proba será de 15 días para os traballadores/as en posesión de título de grao medio e 1 mes para os de grao superior.

Ningún traballador/a poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a 24 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución mínima dos traballadores/as contratados baixo esta modalidade será do 70 % durante o primeiro ano e do 80% durante o segundo do salario fixado no Convenio para un traballador/a que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

MAIER FERROPLAST S.C.G. poderá realizar esta modalidade de contratación na seguinte cuantía:

De 101 a 250 traballadores/as	10 % da plantilla
De 251 a 500 traballadores/as	8 % da plantilla
De máis de 500 traballadores/as	6 % da plantilla

## 2.— Contratos de formación

Terá como obxectivo a adquisición da Formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado.

O contrato para a Formación terá unha duración máxima de vintecatro meses.

Cando o contrato para a formación se celebre por un prazo inferior ó máximo establecido no parágrafo anterior, poderase prorrogar antes da súa terminación por acordo de ambas partes unha ou máis veces, por períodos non inferiores a 6 meses, sen que o tempo acumulado, incluíndo as prorrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O preaviso de finalización do contrato deberá axustarse ós prazos e forma que indique o convenio.

A idade do traballador/a estará comprendida entre os 18 e 21 anos inclusive.

O traballador/a disporá do 15% da xornada para a formación teórica.

Esta formación impartirase polos Centros de Formación autorizados.

Cada titor non poderá dispor de máis de 2 traballadores/as en Formación.

A retribución será o S.M.I. para o primeiro ano. Para o segundo será o S.M.I. máis o 10% de dito salario. Sempre en proporción ó tempo de traballo efectivo.

A contía máxima para a celebración de estos contratos en cada empresa será a mesma que para os contratos en prácticas.

## 3.— Contratos a tempo parcial

Tódolos contratos a tempo parcial terán unha prestación efectiva según R.D.L. 5/2001. Estos traballadores/as non poderán realizar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co art.35.3 do ET e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores/as a tempo completo.

## 4.— Contratos Eventuais de duración determinada por circunstancias do mercado, por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

De conformidade o establecido no vixente artigo 15.1.b do Estatuto dos Traballadores/as e no convenio xeral supletorio de aplicación, a empresa poderá, preferentemente, facer contratos eventuais por períodos de un ano dentro dun período de 18 meses, contados a partires do momento no que se produzan ditas causas.

## 5.— Contrato por obra ou servicio determinado.

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa identificación da obra ou servizo para o cal se contrata o traballador/a.

Con carácter xeral será para unha soa obra ou servizo concreto, con independencia da súa duración e rematará cando rematen os traballos do oficio e grupo profesional do traballador/a en dita obra. En todo caso, a relación laboral pasará a ser indefinida unha vez transcurrido o prazo máximo que a tal efecto se establezca no convenio sectorial de referencia.

#### 6. – Uso de ETT.

A empresa, comprométese o uso moderado de contratos de posta a disposición, pacta que o número de contratos a través de ETT non poderá superar o 5% do total dos traballadores/as indefinidos que presten servizo na mesma. Para este caso, o concepto do traballador/a indefinido inclúe tanto os contratos por conta allea como os socios cooperativistas.

#### ARTº 9º. – SUBCONTRATACIÓN

No caso de que MAIER FERROPLAST, S.C.G., subcontrate con outras a execución de obras ou servizos, aquela responderá ante os traballadores/as das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art.42 do Estatuto dos Traballadores/as, quedando referido o límite de responsabilidade de dita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Na subcontratación en actividades de selección de pezas nas instalacións da empresa, non poderán en ningún caso os traballadores/as da empresa subcontratada prestar os seus servizos en actividades propias do proceso productivo.

#### ARTº 10º. – PREAVISO FINAL DE CONTRATO

À finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cese ó traballador/a, por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización ou extinción dos contratos de duración igual ou superior a seis meses, ou a abonar, no seu caso a cantidade equivalente os días de preaviso incumprido.

Nos finiquitos que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas, farase constar que o traballador/a non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que abonar ós traballadores/as en concepto de revisións, atrasos ou calquer outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que o traballador/a presta os seus servizos.

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Grupo 6 e 7: 15 días
- Resto de Grupos: 30 días

O incumprimento do preaviso por parte dos traballadores/as dará dereito a empresa a descontar do finiquito unha cantidade equivalente os días de preaviso non comunicado.

#### ARTº 11º. – INDEMNIZACIÓNS CONTRATOS NON INDEFINIDOS

MAIER FERROPLAST, S.C.G. abonará mensualmente ós traballadores/as con contratos non indefinidos, salvo o persoal con contrato de relevo, polo concepto de indemnización por extinción, un pago equivalente ó importe de 20 días por ano traballado. Dito importe mensual figura no Anexo I deste Convenio. No caso de conversión dun contrato temporal en indefinido, sempre que se respete a antigüidade do traballador/a, a empresa resarcirase do importe pagado por este concepto, podendo elixir o traballador/a entre abonar dita cantidade dunha soa vez ou prorrrateala nas catorce pagas correspondentes durante un prazo máximo de cinco anos.

*ARTº 12º.—EXTINCIÓN DO CONTRATO POR CAUSAS OBXETIVAS*

- 1.— Cando MAIER FERROPLAST S.C.G. queira facer uso do dereito concedido no art.52.c do Estatuto dos Traballadores/as e conforme ó procedemento previsto no art.53 do mesmo texto legal, ademais da comunicación prevista na norma, deberá entregar o traballador/a afectado,e simultaneamente, a representación dos traballadores/as da empresa unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción.
- 2.— Sen perxuicio da eficacia e executabilidade do acordo extintivo, conforme ó procedemento establecido na lei, os representantes dos traballadores/as emitirán informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de 4 días hábiles.
- 3.— Dos informes ós que se fai referencia nos apartados 2 anteriores, darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ó expediente, entendéndose que transcurridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desístese de tal dereito.
- 4.— O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nin interrumpirá os prazos previstos no art. 53.1.c.do Estatuto dos Traballadores/as.
- 5.— A presente cláusula considerarase a tódolos efectos de carácter obrigacional.

*ARTº 13º.—ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO OU LABORAL*

As partes asinantes comprométese a elaborar e acordar durante a vixencia deste convenio un protocolo específico de prevención e actuación para evitar que se dea calquera das situacións que se nomean no título do presente artigo. O protocolo deberá publicitarse a todo o persoal para que teña coñecemento do mesmo.

*ARTº 14º.—PLURIEMPREGO*

MAIER FERROPLAST, S.C.G.. non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores/as que dispoñan de outra ocupación retribuída por xornada completa.

*CAPITULO III.—CLASIFICACION PROFESIONAL**ARTº 15º.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

Os traballadores/as que presten os seus servizos en MAIER FERROPLAST, S.C.G. serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase, en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxetivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores/as.

No caso de concurrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclua, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

A actual clasificación profesional pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen merma da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que colla discriminación algunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

*ARTº 16º.—SISTEMA DE CLASIFICACIÓN*

Tódolos traballadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional e a unha División Funcional.

A conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que conleva a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquer nivel da mesma, recibindo previamente, por parte da empresa, a formación adecuada ó novo posto e respetándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste Convenio.

*SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL DE MAIER FERROPLAST, S.C.G.**ART. 16.1.—CRITERIOS XERAIS*

- 1.1. O presente acordo sobre clasificación profesional estableceuse fundamentalmente atendendo ós criterios que o artigo 22 do Estatuto dos Traballadores fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, incluíndo en cada grupo diversos niveis profesionais con distintas funcións e especialidades profesionais. Así mesmo, e dado que pretende substituír os sistemas de clasificación baseados en categorías profesionais, estas tomaranse como unha das referencias de integración dos grupos profesionais.
- 1.2. A clasificación realizarase en divisións funcionais en Grupos Profesionais por interpretación e aplicación de criterios xerais obxetivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores e traballadoras.
- 1.3. No caso de concurrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes Grupos Profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do grupo profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa nos postos de traballo de cada grupo profesional a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para postos clasificados en grupos profesionais inferiores.
- 1.4. Tódolos traballadores e traballadoras afectados por este acordo, serán adscritos a unha determinada división funcional e a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán a súa posición no esquema organizativo de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

As categorías vixentes na sinatura deste acordo, que a título orientativo mencionase en cada un dos grupos profesionais, clasifícanse en tres divisións funcionais, definidas nos seguintes termos:

*TÉCNICOS*

É o persoal con alto grado de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poidan adquirir con titulacións superiores e medias, realizando tarefas de elevada cualificación e complexidade.

*EMPREGADOS*

É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, organizativas, de informática, de laboratorio e, en xeral, as específicas de postos de oficina, que permiten informar da xestión, da actividade económico-contable, coordinar labores productivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

*OPERARIOS*

É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa operacións relacionadas coa produción, ven directamente, actuando no proceso productivo, ou en labores de mantemento, transporte u outras operacións auxiliares, podendo realizar, a súa vez, funcións de supervisión ou coordinación.

- 1.5. Os factores que inflúen na clasificación profesional dos traballadores/as incluídos no ámbito deste Acordo e que, polo tanto, indican a pertenza de cada un de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo elo según os criterios determinados polo artigo 22 do Estatuto dos Traballadores/as, que son os que se definen neste apartado.

Os criterios de encadramento son os seguintes:

*A. Coñecementos*

Factor que para a súa valoración deberase ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grado de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición de ditos coñecementos ou experiencias.

*B. Iniciativa*

Factor que para a súa valoración deberase ter en conta en maior ou menor grado de dependencia ás directrices ou normas para a execución da función.

*C. Autonomía*

Factor que para a súa valoración deberase ter en conta en maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

*D. Responsabilidade*

Factor que para a súa valoración deberase ter en conta tanto o grado de autonomía de acción do titular da función, como o grado de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

*E. Mando*

Factor que para a súa valoración deberase ter en conta o grado de supervisión e ordenación de tarefas, a capacidade de integración, natureza do colectivo, número de persoas sobre as que se exerce o mando, etc.

*F. Complexidade*

Factor que para a súa valoración estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grado de integración do resto dos factores na tarefa ou posto encomendado.

*ART. 16.2.—ADAPTACIÓN EN ÁMBITOS INFERIORES*

- 2.1. A aplicación do sistema non se pode facer nin literal nin automaticamente, nin de xeito unilateral. Requerirá sempre unha adaptación negociada nos diferentes ámbitos inferiores.
- 2.2. Co fin de facilitar a adaptación a cada convenio e ámbito concreto achéganse os seguintes instrumentos:
  - 2.2.1. Relación, sen criterio limitativo, de tarefas ou funcións definitorias de cada grupo profesional que se pode complementar por acordo da Comisión Paritaria do Convenio, para plasmar as características específicas de MAIER FERROPLAST, S.C.G.
  - 2.2.2. Relación, sen criterio limitativo, de categorías de referencia para cada Grupo Profesional, podendo integrarse outras novas ou suprimirse algunha das relacionadas, ó efectuar adaptacións nos ámbitos inferiores.
  - 2.2.3. Facílitate dentro da descrición de cada Grupo Profesional, con criterio unicamente orientativo, a referencia dos números da Tarifa dos baremos de cotización da Seguridade Social, polo que, en circunstancias normais, cotizarían os traballadores e traballadoras incluídas en dito Grupo.

2.2.4.O grado de complexidade e extensión da estrutura organizativa de Ferroplast, pode facer necesaria a flexibilización da estrutura de divisións funcionais e grupos profesionais descritas neste acordo, flexibilización que se determinará dentro do acordo de implantación e adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando o límite mínimo de dúas divisións funcionais e catro grupos profesionais.

#### ART. 16.3.—*IMPLANTACIÓN*

As dificultades que poidan xurdir na aplicación do sistema de clasificación profesional resolveranse na Comisión paritaria de Clasificación Profesional integrada polas partes asinantes do convenio.

#### *GRUPO PROFESIONAL 1*

**Criterios Xerais.**— Os traballadores/as pertencentes a este grupo, teñen a responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais de MAIER FERROPLAST, S.C.G., ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as funcións cun alto grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

**Formación.** Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/o con experiencia consolidada na Empresa.

Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no nº 1 do baremo de Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Técnicos:

- Directores/as de Planta.
- Directores/as de Area.

#### TAREFAS

Exemplos.— Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- 1) Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade do mesmo, ou dun grupo de servizos ou da totalidade dos mesmos.
- 2) Coordinación, supervisión, ordenación e/o dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dun área, servizo ou departamento.
- 3) Responsabilidade e dirección da explotación dun ordenador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos ou procesos de datos en unidades de dimensións medias.
- 4) Tarefas de dirección técnica de alta complexidade e heteroxeneidade, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, en funcións de investigación, control de calidade, definición de procesos industriais, administración, asesoría xurídico-laboral e fiscal, etc.
- 5) Tarefas de dirección da xestión comercial con ampla responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado.
- 6) Tarefas técnicas de moi alta complexidade e polivalencia, co máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, podendo implicar asesoramento nas decisións fundamentais da empresa.
- 7) Funcións consistentes en planificar, ordear e supervisar un área, servizo ou departamento de MAIER FERROPLAST, S.C.G. con responsabilidade sobre os resultados da mesma.
- 8) Tarefas de análise de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenrolar e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lóxico (Software).

*GRUPO PROFESIONAL 2*

**Criterios Xerais.**—Son traballadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxetivos globais definidos, ou que teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma área funcional.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/ou con experiencia dilatada no noso sector profesional Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse ós postos definidos neste grupo, "Titulados superiores de entrada".

Normalmente comprenderá a categoría encadrada no N<sup>o</sup> 2 do baremo das Bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, no N<sup>o</sup> 1 de cara a cubrir ós Titulados superiores De Entrada.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

- directores/as e responsables de área.

**TAREFAS:**

**Exemplos.**—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- 1) Funcións que supoñen a responsabilidade de ordear, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servizos, etc., ou de calquer agrupación de elas, cando as dimensións de Maier Ferroplat, S.L. aconsellen as agrupacións.
- 2) Tarefas de alto contido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media e baixo directrices e normas que non delimitan totalmente a forma de proceder en funcións de investigación, control de calidade, vixilancia e control de procesos industriais, etc.
- 3) Actividades e tarefas propias de ATS., realizando curas, levando o control de baixas de I.L.T. e accidentes, estudos audiométricos, vacinacións, estudos estatísticos de accidentes, etc.
- 4) Actividades de Graduado Social consistentes en funcións de organización, control, asesoramento ou mando en orden á admisión, clasificación, acoplamento, instrucción, comedores, previsión do persoal, etc.

*GRUPO PROFESIONAL 3*

**Criterios Xerais.**—Son aqueles traballadores/as que, con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas con un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media, con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

**Formación:** Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado e/ou con experiencia dilatada no posto de traballo.

Normalmente comprenderá ás categorías encadradas no baremo N<sup>o</sup>3 das Bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

**Técnicos:**

- Xestor/a Obradoiro.
- Responsable sub-área.

**TAREFAS**

**Exemplos.**—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- 1) Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo ó fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de produción dun Obradoiro.
- 2) Tarefas técnicas de codificación de programas de ordenador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándolos adecuadamente.
- 3) Tarefas técnicas que consisten na ordenación de tarefas e de postos de traballo dunha unidade completa de produción.
- 4) Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores/as do grupo profesional inferior.
- 5) Tarefas técnicas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.
- 6) Tarefas técnicas de dirección e supervisión no área de contabilidade, consistentes en xuntar os elementos suministrados polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, aprovisionamentos de tesourería e outros traballos análogos en base ó plan xeral de contabilidade.
- 7) Tarefas técnicas consistentes en contribuír ó desenrolo dun proxecto que redacta un técnico (inxeneiro, aparellador, etc.) aplicando a normalización, realizando o cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8) Tarefas técnicas administrativas de organización ou de laboratorio de execución práctica, que supoñen a supervisión según das normas recibidas dun mando superior.
- 9) Tarefas técnicas administrativas ou de organización de xestión de compra de aprovisionamento e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos.
- 10) Tarefas técnicas de dirección de I + D de proxectos completos según instrucións facilitadas por un mando superior.
- 11) Tarefas técnicas, administrativas ou de organización, que consisten no mantemento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados que implican amplos coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica neumática, conlevando a responsabilidade de pronta intervención dentro do proceso productivo.
- 12) Tarefas técnicas de toda clase de proxectos, reproducións ou detalles baixo a dirección dun mando superior, ordeando, vixiando e dirixindo a execución práctica das mesmas, podendo dirixir montaxes, levantar planos topográficos, etc.
- 13) Tarefas técnicas de xestión comercial con responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado e/ou unha gama específica de produtos.

#### GRUPO PROFESIONAL 4

**Criterios Xerais.**—Aqueles traballadores/as que realizan traballos de execución autónoma que esixan, habitualmente, iniciativa e razoamento por parte dos traballadores e traballadoras encargados da execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade das mesmas.

**Formación:** Bacharelato, BUP ou equivalente ou Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 4 e 8 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

- Coordinadores/as.
- Técnicos.
- Pilotos.

#### TAREFAS

**Exemplos.**—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables as seguintes:

- 1) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos á vista de ofertas recibidas, recepción e tramitación de pedidos e propostas de contestación.
- 2) Tarefas que consisten en establecer, en base a documentos contables, unha parte da contabilidade.
- 3) Tarefas de análise e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sea necesario sempre indicar normas e especificacións, implicando preparación dos elementos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletíns de análise.
- 4) Tarefas de delineación de proxectos sinxelos, levantamento de planos de conxunto e detalle, partindo de información recibida e realizando os marcadores necesarios a vez que proporcionando as solucións requiridas.
- 5) Tarefas de I + D de proxectos completos seguindo instrucións.
- 6) Tarefas que supoñan a supervisión seguindo normas xerais recibidas dun mando inmediato superior da execución práctica das tarefas no taller, laboratorio ou oficina.
- 7) Tarefas de xestión de compras e aprovisionamentos de bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos sen autoridade sobre os mesmos.
- 8) Tarefas que consisten no mantemento preventivo e correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica neumática, conlevando a responsabilidade correspondente dentro do proceso productivo.
- 9) Tarefas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación de aplicación informática.
- 10) Tarefas de venta e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario.
- 11) Tarefas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma extranxeiro e alta confidencialidade.
- 12) Tarefas de regulación automática elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizadas ou non, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microordenadores, etc.)
- 13) Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios/as que acollen a produción, a clasifican, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos das que se dispoña.
- 14) Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios/as que realizan as labores auxiliares a liña principal de produción, abastecendo e preparando materias, equipos, ferramentas, evacuacións, etc., realizando o control das máquinas e vehículos que se utilizan.
- 15) Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeográficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ó proceso productivo da fase correspondente, realizando o control da instalación e materiais que se utilizan.
- 16) Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como despois de rematadas, na propia empresa, en base a planos, tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grado de decisión na aceptación, realizando informes donde se expoñen os resultados igualmente das recibidas do exterior.

#### GRUPO PROFESIONAL 5

**Criterios Xerais.**—Tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou de profesionais de mais alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período de adaptación.

**Formación:** Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 5 e 8, das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- Técnicos Auxiliares.
- Operarios/as U.

#### TAREFAS

Exemplos.—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

- 1) Tarefas administrativas desenvoltas con utilización de aplicacións informáticas.
- 2) Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobro e pago, etc. dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.
- 3) Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver tódolos requisitos do seu oficio ou responsabilidade.
- 4) Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeneran transformación de produto.
- 5) Tarefas de venta e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/ou tan pouca complexidade que non requiran dunha especialización técnica distinta da propia demostración, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6) Tarefas de preparación ou operacións en máquinas convencionais que conleven o Autocontrol do produto elaborado.
- 7) Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares, que requiran algún grado de iniciativa.
- 8) Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercancías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas, ó efecto de movemento diario.
- 9) Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou o abastecemento de servicios xerais de fabricación.
- 10) Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada que poidan levar implícita a redacción de correspondencia seguindo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.
- 11) Tarefas elementais de delineación de debuxo, calcos ou litografías que outros prepararon, así como cálculos sinxelos.
- 12) Exercer mando directo ó fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terras, realización de zanzas, etc.
- 13) Controlar a calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cós correspondentes aparatos, decidindo sobre o rexeitamento en base a normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de plantilla os resultados da inspección.
- 14) Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aleacións, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflectindo en partes ou a través de plantilla tódolos datos según código ó efecto.
- 15) Realizar agrupacións de datos, resumos, estadísticas, cadros, seguimentos, histogramas, certificacións, etc., con datos suministrados por outros que os toman directamente en base a normas xeralmente precisas.

## GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Xerais.- Tarefas que se executen cun alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir preferentemente esforzo físico, con escasa formación ou coñecementos moi elementais e que ocasionalmente poden necesitar dun pequeno período de adaptación.

Formación: A dos niveis básicos obrigatorios e en algún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino Secundaría Obrigatoria (ESO) ou Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos Nº 2, 6, 7 e 9 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

Técnicos:

- Auxiliar Administrativo.

Operarios:

- Operarios/as.
- Reponedores/as.

As categorías que esixen título ou autorización (Gardas Xurados) poderán xustificar outro encadramento, polo que quedarán por dobre motivo, pendentes da negociación que se desenrole en ámbitos inferiores.

## TAREFAS

Exemplos.—Neste grupo profesional se inclúe a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- 1) Actividades sinxelas, que non esixan regulación e posta a punto ou manexo de cadros, indicadores e paneis non automáticos.
- 2) Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, electricidade, mecánica, pintura, etc.
- 3) Tarefas elementais de laboratorio.
- 4) Tarefas de control de accesos a edificios e locais, sen requisitos especiais nin arma.
- 5) Tarefas de recepción que non esixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas. Telefonista e/ou recepcionista.
- 6) Traballos de reprografía en xeral. Reproducción e calcado de planos.
- 7) Traballos sinxelos e rutinarios de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.
- 8) Realización de análise sinxelos e rutinarios de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostras para análise.
- 9) Tarefas de axuste de series de aparatos, construción de forma de cable sen trazo de plantillas, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.
- 10) Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/ou mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos todo isto realizando o Autocontrol correspondente.
- 11) Traballos de vixiancia e regulación de máquinas estáticas en desprazamentos de materiais (cintas transportadoras e similares).
- 12) Realizar traballos en máquinas-ferramentas preparadas por outro en base a instrucións simples e/ou croquis sinxelos.
- 13) Realizar traballos de corte, calentamento, rebabado e escarpado ou outros análogos, utilizando sopletes, martelos neumáticos, cutters, cuchillas, etc.

- 14) Tarefas de transporte e paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 15) Tarefas de operación de equipos, télex ou facsímil.
- 16) Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.
- 17) Conducción con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.
- 17.1. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendidas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empuñaduras, guindastres, ponte, guindastres de pórtico, carretillas etc.).

#### GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Xerais Encontranse encadrados neste grupo todos os traballadores/as de nova incorporación, con o sin experiencia, e co contido fundamental do posto de traballo que esté desenrolado según instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grado de dependencia, que requiran preferentemente atención ou esforzo físico e que se atopen en proceso de coñecemento e adaptación ó posto e/ou proceso da Empresa.

Asimesmo englobará este grupo profesional o persoal de limpeza.

A excepción do persoal de limpeza, o tempo máximo de permanencia neste grupo profesional quedará limitado a doce meses de traballo efectivo. Transcorrido dito prazo, os traballadores/as deberán continuar ou ser contratados no grupo profesional superior que lles corresponda.

#### CAPITULO IV.—MOVILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA

##### ARTº 17º.—CONCEPTO E PRINCIPIOS XERAIS

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador/a, dentro do centro do traballo ó que esté adscrito.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional o constitúe a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquer outro permiso, licenza ou habilitación esixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional a Dirección da Empresa deberán garantir, con carácter previo ó cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarios, que faciliten ou habiliten ós traballadores/as afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións designadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvaguardando o principio xeral da boa fé contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores/as e sen perxuício dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar as causas de despido obxectivo sobrevida ou de falla de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respetando a voluntariedade dos traballadores/as.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria en todo intre a participación dos representantes legais dos traballadores/as, nos termos que se indican neste Convenio.

*ARTº 18º.—CLASES DE MOVILIDADE FUNCIONAL*

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

- 1.— Mobilidade Funcional Vertical. É aquela que tén lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador/a, pero non así a división funcional ó que está adscrito,

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

- A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sen alterar a división funcional de pertenza.
  - A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen alterar a división funcional de pertenza.
- 2.— Mobilidade Funcional Horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador/a.
  - 3.— Mobilidade Funcional Ordinaria. É aquela que tén lugar cando os trocos de funcións de tarefas prodúcense dentro dos límites de encadramento profesional do traballador/a, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinados.

*ART. 19.—MOVILIDADE FUNCIONAL VERTICAL*

- 1.— No caso de mobilidade funcional vertical ascendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tal as non superiores a seis meses (salvo en caso de substitución por I.T. ou excedencia), a Dirección poderá destinar ós traballadores/as á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.

Sempre que a dirección da Empresa teña necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional notificaranse os cambios simultaneamente ós traballadores/as afectados e a súa representación legal.

Dita notificación, ó menos, deberán incluír:

Unha descrición xustificativa das causas que motivan ditos cambios.

As identificacións dos traballadores/as afectados.

Duración estimada da mobilidade.

Neste senso, a Dirección da Empresa terán en conta as opinións e suxerencias da representación legal dos traballadores/as respecto ós cambios propostos.

Se o cambio do grupo profesional conleva retribucións superiores, os traballadores/as afectados percibirán as do posto de destino.

No caso de que o cambio do posto supere os seis meses nun ano ou os 8 meses en dous anos, salvo que esté fundado en motivos de substitución por I.T. ou excedencia, o traballador/a poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos ou voltar ó posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascendera automaticamente.

En todo caso, sexa cal fose o tempo de duración da mobilidade e a causa que o xenerou, reconecerase e valorarase, a efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

- 2.— En caso de mobilidade funcional vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade productiva, a Dirección da empresa poderá destinar ós traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

A adscrición a este tipo de función e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non haberá de exceder dos tres meses. Transcurridos este período de tempo o traballador/a será reincorporado ó posto de orixe.

Sempre que a Dirección da Empresa atope imprescindible facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesario a comunicación coa representación legal dos traballadores/as.

Para iso, a Dirección Empresarial notificará a intención dos cambios simultaneamente ós traballadores/as afectados e a súa representación legal, nos mesmos termos previstos no apartado anterior. En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia nos postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo un reparto equitativo entre os distintos traballadores/as cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

Os traballadores/as afectados por esta clase de mobilidade funcional percibirán as retribucións propias do posto e grupo profesional de orixe.

#### *ART. 20.—MOVILIDADE FUNCIONAL HORIZONTAL*

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou productivas, a Dirección da Empresa poderá destinar ós traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación de grupo profesional.

Tatándose dunha modificación sustancial das condicións de traballo ( art. 41 e.t. ), sempre que a Dirección da Empresa atope e xustifique necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores/as.

Para iso, a dirección da empresa notificará os cambios previstos simultaneamente ós traballadores/as afectados e a súa representación legal nos mesmos termos que figuran nos apartados anteriores.

Será, así mesmo, neste proceso de negociación e acordo onde se fixará o alcance temporal (indefinido ou limitado) dos cambios propostos e as consecuencias que iso entrañe.

Igualmente estableceranse a reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación as novas funcións e tarefas.

En calquer caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñeran percibindo nos seus anteriores postos, no caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino foran superiores, os traballadores/as afectados percibirán as do novo posto.

No caso de que o cambio de área funcional leve aparellado un cambio de grupo profesional ( mobilidade vertical), para estes últimos rexirán ademais as normas previstas neste Convenio para estes supostos.

#### *ART 21.—MOVILIDADE FUNCIONAL ORDINARIA*

Aínda cando, dun modo xeral e aténdose ó previsto neste acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non será necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores/as- salvo no caso que conleven algunha modificación sustancial das condicións de traballo- se faise necesario que dita representación esté sempre puntualmente informada dos cambios poidendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a iso o constitúe a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ó que indirectamente refírese o artigo 22.1 E.T., cando define o concepto de grupo profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que conleve a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia ( cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun posto permita desenvolver as funcións básicas do segundo, previa realización, se iso é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita á comunicación coa representación legal dos traballadores/as.

*ART. 22. – MOVILIDADE XEOGRÁFICA*

A mobilidade xeográfica, no ámbito deste Convenio, afecta ós seguintes casos:

- a) Desprazamentos.
- b) Traslados.

*ART. 23. – DESPRAZAMENTOS*

Enténdese por desprazamentos o destino temporal dun traballador/a a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo.

A Empresa poderá desplazar ós seus traballadores/as ata límite máximo dun ano.

A Empresa designará libremente ós traballadores/as que deban desprazarse, cando o destino non esixa pernoctar forá da casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos en que os desprazamentos esixan pernoctar forá do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, a Empresa, propoñerá o desprazamento ós traballadores/as que estimen idóneos para realizar o traballo e no suposto que por este procedemento non cubriran os postos a preveer, procederá a súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desplazados, os que teñan o seu cargo ou estean:

- a) Disminuídos físicos e psíquicos.
- b) As traballadoras embarazadas.
- c) Fillos menores de oito anos ou con persoas dependentes ó seu cargo.
- d) Representantes legais dos traballadores/as.

A Empresa se desexa realizar algún dos desplazamentos superiores a tres meses que obriguen ó traballador/a a pernoctar forá do seu domicilio, deberá preavisa-lo ós afectados con, alomenos, cinco días laborais de antelación.

En calquer caso, os preavisos deberán realizarse por escrito.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ó traballador/a pernoctar no seu domicilio, a Empresa e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores/as poidan regresar ós seus domicilios periodicamente, que poderán consistir na subvención das viaxes de ida e regreso en todos ou parte dos fins de semana, adecuación as xornadas de traballo para facilitar periódicas visitas o seu domicilio, concesións de permisos periódicos, subvención do desprazamento dos seus familiares, etc.

No suposto de non chegarse a acordo nesta materia, estarase ó disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos traballadores/as, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixen por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cales gastos correrán a cargo de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

Por acordo individual, poderá pactarse a acumulación destes días engadíndose, incluso, ás vacacións anuais.

Nos supostos de desprazamento xenerarase o dereito, ademais da totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñesen percibindo, as dietas e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou conveniencia da empresa tivese o traballador/a que desprazarse a prestar a súa labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá cair dentro da xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento tivese que iniciarse o viaxe antes de dar comezo a súa xornada, ou se como consecuencia do regreso ó seu punto de partida este producírase unha vez rebasada a hora oficial de remate da xornada, o traballador/a percibirá o tempo de exceso da xornada como horas extraordinarias.

Os accidentes que acontezan froito dos desprazamentos que recollense no presente artigo consideraranse accidentes In Itinere.

#### ART. 24.—TRASLADOS

Considerarase como tal a adscripción definitiva dun traballador/a a un Centro de traballo da empresa distinto daquel no que viña prestando os seus servizos, e requira cambio na súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, dacordo co traballador/a, proceder ó traslado do mesmo a un centro de traballo distinto do mesmo con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador/a será preavisado, ó menos, 30 días de antelación por escrito.

Neste suposto devengaranse os gastos da viaxe do traballador/a e a súa familia, os gastos de traslado de mobeis e enseres, e cinco dietas por cada persoa que viaxe dos que compoñan a familia e convivan co desplazado.

### CAPÍTULO V.—TEMPO DE TRABALLO

#### ART. 25.—XORNADA DE TRABALLO

Durante toda a vixencia do presente Convenio a xornada laboral dos traballadores/as de MAIER FERROPLAST S.C.G., será de 1776 horas efectivas de traballo en computo anual de xornada industrial.

O traballador/a deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirea ou outro sistema establecido. A xornada de traballo será computada en consideración á iniciación da labor no posto de traballo e remate desta, e non polo concepto de entrada e saída da factoría

Os días 24 e 31 de decembro non serán laborais.

O resto dos días que excedan da xornada anual, que se denominarán “axuste horario”, disfrutaranse de forma rotativa entre os traballadores/as, pactándose con cada un deles e dependendo das seccións.

A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección de Maier Ferroplast, S.C.G, razoando seu establecemento co Comité de Empresa o cos traballadores, prevalecendo o criterio que supoña unha diminución de custes, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.

Unha comisión de Xornada, de carácter paritario e reducido na súa composición, que se constituirá a asinatura deste convenio, establecerá e fixará as condicións nos postos de modificación da xornada no suposto dos traballadores/as que preferentemente realizan a súa prestación de servizos de luns a venres. O documento que fixe esas condicións deberá estar asinado antes do 31 de decembro do 2010.

Así mesmo, nos supostos de días que, colectivamente, excedan da xornada anual ou días de axuste horario, no seno da citada Comisión, a empresa deberá acordar o seu disfrute.

A Empresa, disporá unha distribución do tempo de traballo de luns a venres.

#### ART. 26.—FESTIVOS

Para os anos de vixencia do convenio establécense como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no Boletín oficial do Estado, no Diario Oficial de Galicia e no Boletín oficial da provincia de Pontevedra. Estarase en todo momento ó disposto pola Autoridade Laboral.

#### ART. 27.—QUENDAS DE TRABALLO

A empresa organiza a su actividade productiva nun sistema de quendas rotativo de noite, tarde e mañá. Así mesmo utiliza quendas de traballo de xornada partida. En circunstancias productivas normais MAIER FERROPLAST, S.C.G. publicará dentro dos derradeiros 15 días ó mes da adscripción as quendas de traballo que correspondan ós tres meses vindeiros. O encadre das quendas de traballo publicadas

poderán ter unha oscilación do seu cumprimento do 5% no primeiro mes e do 10% nos restantes. MAIER FERROPLAST, S.C.G., poñerá en coñecemento da representación legal dos traballadores/as as variacións que se produzan. No caso de alteracións substanciais do programa productivo previsto, a Dirección comunicará ós representantes dos traballadores/as os cambios necesarios.

Terán prioridade para ocupar a quenda de noite, os que de maneira voluntaria se adscriban ó mesmo. A empresa porá a disposición dos traballadores/as as follas formulario para que poidan solicitar a súa adscripción voluntaria na quenda de noite. As partes non poderán unilateralmente variar a decisión hasta pasados polo menos 12 meses dende a mesma, salvo que existan circunstancias médicas que así o aconsellen. A pesar de estar adscrito a unha quenda determinada, a ditos traballadores/as, por razóns formativas, tamén poderáselle asinar, por un prazo non superior a tres semanas dentro dun periodo de catro meses, as outras quendas existentes na empresa. O prazo de asignación cuatrimestral fai referencia a unha ponderación anual.

O persoal que teña unha quenda partida deberá realizar unha xornada de traballo diaria de 8 horas, debendo respetar en todo caso un horario de presenza obrigatoria de 8:30 a 12:30 horas y de 14:30 a 17:00 horas. O tempo invertido para xantar non deberá ser inferior a unha hora.

#### ART. 28. – VACACIONS.

As vacacións serán de 22 días laborais, e se disfrutaran preferentemente entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. No disfrute das mesmas terase en conta as necesidades do cliente.

Non obstante, si por causas coxunturais ou outras circunstancias a empresa vírase obrigada a paralizar a produción, ben por averías ou por falla de suministro de materias primas, orixinado todo elo por forza maior, a empresa poderá determinar a data do período de vacacións, previo información ós representantes legais dos traballadores/as.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa con, ó menos, dous meses de antelación ó seu disfrute e, en todo caso, sempre antes do día 15 de Xuño, para coñecemento dos traballadores/as. Establécese que os vintedous días laborais de vacacións, quince de eles deberán ser de forma consecutiva e dentro do periodo fixado ó párrafo primeiro do presente artigo. O resto, poderase decidir por unidades productivas, de forma individual, e atendendo as necesidades do traballador/a e da empresa.

O abono das mesmas realizarase ó seu inicio.

O abono das vacacións será o promedio obtido polo traballador/a en salarios, primas e antigüidade, nos tres meses anteriores traballados.

Todo persoal que antes ou durante o periodo de vacacións esté en situación de incapacidade temporal derivada dun embarazo, lactación natural, permiso de maternidade, paternidade e lactación, así como se o gallo da baixa e o fruto dun accidente de traballo ou enfermidade, poderá gozar do periodo vacacional ou da parte pendente, unha vez se reincorpore a súa actividade dentro da empresa, aínda que rematara o ano natural a que correspondan.

MAIER FERROPLAST S.C.G. poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade productiva estacional da empresa previo acordo cos representantes legais dos traballadores/as.

### CAPÍTULO VI. – LICENCIAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS

#### ART. 29. – LICENCIAS

O traballador/a, previo aviso e xustificación, terá dereito a permisos con dereito a remuneración durante o tempo e os supostos seguintes:

- a) Dazaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.
- b) Dazaseis días naturais no caso de inscribirse no rexistro de parellas de feito. Este permiso so se poderá disfrutar unha soa vez, salvo por falecemento da parella.1
- c) Tres días laborais no caso de nacemento dun fillo, ou en caso de acollemento/adopción.

- d) Quince días naturais no suposto de falecemento de conxugue e fillos/as.
- e) Cinco días naturais no suposto de falecemento dos pais.
- f) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns, netos/as, avos/as, pais políticos, fillos/as políticos e irmáns políticos.
- g) Dous días naturais no caso de enfermidade grave de: cónxugue, pai/nai, fillos/as, avos/oas, irmá/s, netos/as e pai/nai políticos, circunstancia que deberá ser xustificada fehacemente.
- h) Dous días naturais por hospitalización con pernota ou intervención quirúrxica sen pernota que precise repouso domiciliario de: cónxugue, pais, fillos/as, avos/as, irmáns, netos/as e pais políticos, circunstancia que deberá ser xustificada fehacemente.
- i) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.
- j) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da seguridade social, cando prescribese dita consulta polo facultativo coincidindo o horario de consulta co do traballo, debendo presentar o traballador/a ó empresario o xustificante da cita (no caso de telo) e logo o xustificante de asistencia. O traballador/a, coa debida antelación, salvo cambios de última hora ou urxencias, deberá poñer en coñecemento da empresa a data da consulta para que esta poida tomar as decisións organizativas correspondentes.
- k) 22 horas ó ano por asistencia ó médico de familia non especialista.
- l) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público ou persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ó que ésta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.
- m) Un día natural en caso de matrimonio de fillos/as ou irmáns.
- n) Un día natural en caso de falecemento de tíos/as en grao de consanguinidade co traballador/a.
- o) Un día a libre elección por asuntos propios (o ano, ou por ano de contrato). Non poderá solicitarse o disfrute de dito permiso o mesmo día por máis dun 15% de cada sección ou departamento. Cando derase tal circunstancia, a orde de concesión de tal permiso irá directamente en función do momento da solicitude do mesmo: Primeiro no tempo, mellor dereito.
- p) Unha hora diaria de ausencia do traballo nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que por calquer causa, deban permanecer en réximen de hospitalización a continuación do parto. Así mesmo terán dereito a unha redución de xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Este dereito rematarase cando o fillo/a reciba o alta hospitalaria.
- q) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e de técnicas de preparación ó parto que se deban facer dentro da xornada de traballo.
- r) 22 horas o ano por acompañamento dun fillo/a menor en idade pediátrica. No caso de traballar os dous progenitores en Maier FERROPLAST, S.C.G., so poderá disfrutar un dos dous progenitores.

No supostos d),e), f), g), h) se o traballador/a precisara desplazarse a unha distancia superior a 150 kilómetros concederásele un día natural mais.

Nos supostos d),e), f), g), h) se o traballador/a precisa desplazarse a unha distancia superior a 300 kilómetros, concederásele dous días naturais mais.

No caso de necesidade, previo aviso e xustificación, a empresa deberá conceder un permiso “sen retribuir” até un período de dez días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes até 2º grao de consanguinidade ou afinidade.

Os traballadores/as comprométese a preavisar coa a debida antelación a suas ausencias ó traballo sempre que sexa posible. En todo caso enténdese que se pode comunicar a ausencia con anterioridade suficiente no caso das letras a), b), i), j), m) e o). O traballador/a deberá solicitar o disfrute de ditos permisos cunha antelación mínima de quince días. De non solicitarse neste prazo, o traballador/a poderá disfrutar do permiso pero considerárase como non retribuído.

Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fehacemente acreditadas e inscritas no rexistro público correspondentes ou certificado de convivencia.

*ART. 30.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO*

En aplicación do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores/as:

a) En relación coa suspensión por maternidade:

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrumpidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo.

O periodo de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, con independencia de que ésta realizara ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do periodo de suspensión, computado dende a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidera disfrutar con anterioridade ó parto. Neste suposto de falecemento do fillo/a, o periodo de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez rematadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitara reincorporarse ó seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ó iniciarse o periodo de descanso por maternidade, poderá optar porque o outro proxenitor disfrute dunha parte determinada e ininterrumpida do periodo de descanso posterior ó parto ven de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do periodo de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda no momento previsto para a reincorporación da nai ó traballo, esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo periodo que correspondera á nai.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquer outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o periodo de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, o no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data de alta hospitalaria. Exclúense de dito cómputo as seis semás posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un periodo superior a sete días, o periodo de suspensión ampliarase en tantos días coma o nacido atópese hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Nos supostos de adopción e de acollemento, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrumpidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador/a, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitiva, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios periodos de suspensión.

No caso de que ambos proxenitores traballen por conta allea, o periodo de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con periodos ininterrumpidos e cos límites sinalados

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, a suma dos mesmos non poderán exceder das dezaseis semáns previstas nos párrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollementos múltiples.

Os periodos ós que refírese o presente apartado poderán disfrutarse en réximen de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre MAIER FERROPLAST, S.C.G. e os traballadores/as afectados, nos termos que regulamentariamente determínense.

Os periodos ós que se refire o presente apartado poderán disfrutarse en réximen de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre MAIER FERROPLAST S.C.G. e os traballadores/as afectados.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ó país de orixe do adoptado, ou periodo de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores/as beneficiaranse de calquer mellora nas condicións de traballo á que poidera ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que refírese este apartado.

b) En relación coa suspensión do contrato por parternidade

Nos supostos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento o traballador/a de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, terá dereito á suspensión do contrato durante catro semanas interrumpidas, ampliables en idénticas condicións, no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partir do segundo. Esta suspensión é independente do disfrute compartido dos periodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 de dito estatuto dos traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ó outro proxenitor. Nos supostos de adopción o acollemento, este dereito corresponderá soamente a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o periodo de descanso regulado no artigo 48.4 do Estatuto sexa disfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade únicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador/a que exerza este dereito poderá facelo durante o periodo comprendido dende a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal o convencionalmente, o dende a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partires da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que remate a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores ou inmediatamente despois da finalización de dita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá disfrutarse en réximen de xornada completa ou en réximen de xornada parcial dun mínimo do 50%, previo acordo entre o empresario e o traballador/a, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador/a deberá comunicar ó empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito. Fíxase por ambas partes que dita comunicación deberase realizar cun mínimo de tres días de antelación.

O Dito neste artigo será aplicable dende a asinatura do convenio, salvo o periodo de suspensión de catro semanas que so se poderá disfrutar a partir do primeiro de xaneiro do 2011. Ata dita data, o traballador/a que se acolla a este dereito poderá face-lo por un tempo máximo de 13 días.

c) Suspensión por riesgo durante o embarazo

Dacordo coa relación de postos de risco para o embarazo, se a traballadora xestante debese cambiar de posto de traballo por outro compatible co seu estado, e este cambio non resultase técnico ou obxetivamente posible, ou non se poida razoablemente existirlle por motivos xustificadas, poderase declarar o paso da traballadora afectada a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, reflexada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores.

d) Suspensión por riesgo durante la lactancia.

Cando as condicións de traballo puidesen influir negativamente na saúde da muller ou do fillo/a, e así o certifiquen os Servicios Médicos do Instituto nacional da Saúde que asista facultativamente a traballadora e ó seu fillo/a, poderase declarar o paso da traballadora afectada a situación da suspensión do contrato por risco durante a lactancia natural de fillos e fillas menores de nove meses reflexada no artigo 45.1.d) do estatuto dos traballadores.

*ART. 31.—REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES*

- a) Permiso por lactancia dun fillo/a menor de nove meses.

As traballadoras, por lactancia dun fillo/a menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade o acumulalo en xornadas completas. O cálculo de xornadas será o resultado de contabilizar o total de horas que a persoa interesada dispuxese de permiso de lactación, na súa modalidade dunha hora de ausencia, nas normas aplicables correspondentes.

Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou pai no caso de que a nai sexa unha traballadora por conta allea

- b) Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos:

En aplicación ó artigo 37.5 do E.T. quen por razóns de garda legal teña ó seu cuidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ó menos, dun octavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do cuidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa. xerases este dereito polo mesmo suxeto causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do período de lactancia e da redución da xornada previstos nos apartados a e b deste artigo, corresponderá ó traballador/a, dentro da xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ó empresario/a con 15 días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

*ART. 32.—EXCEDENCIAS*

- 1.— Excedencia forzosa: concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. Na súa duración as persoas terán dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cese no cargo público.
- 2.— Excedencia voluntaria: O traballador/a con o menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito soamente poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcurridos catro anos dende o remate da anterior excedencia.  
A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada á empresa cun mes de antelación como mínimo á data que se solicite comenzala e a empresa dará recibo da presentación.  
A concesión da excedencia por parte da empresa efectuarase tamén en comunicación escrita.  
A incorporación ó posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores/as cun mes de antelación á data de remate do disfrute da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a acusar recibo do escrito.
- 3.— Excedencia por coidado de fillos/as e familiares: Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a cinco anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto en canto non sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto per-

manente como preadoptivo, aínda que éstos sexan provisionales, a contar dende data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, os traballadores/as para atender un cuidado dun familiar, até o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por se mesmo, e non desempeñe actividade retributiva.

O período de duración da excedencia contemplada neste apartado poderá disfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasesen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ó que, no seu caso, viñérase disfrutando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, para súa participación será convocado polo empresario/a, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcurrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo extenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada á empresa con quince días de antelación como mínimo á data que se solicite comenzala e a empresa dará recibo da presentación.

A concesión da excedencia por parte da empresa efectuarase tamén en comunicación escrita.

A incorporación ó posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores/as con quince días de antelación á data de finalización do disfrute da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a acusar recibo do escrito.

- 4.— Excedencia por funcións sindicais: poderán solicitar seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentras dure o exercicio do seu cargo representativo.

#### ART. 33.—XUBILACIÓN PARCIAL

O amparo do artigo 166.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6 do TRET, recoñécese os traballadores/as o dereito a solicitar da empresa a xubilación parcial e unha redución da xornada de traballo nos termos que en cada caso se expliciten en ditas normas ou nas que as substitúan.

A solicitude deberá ser enviada polo solicitante cunha antelación mínima de tres meses. A empresa tras unha análise da mesma deberá contestar no prazo máximo dun mes dende que recibiu a solicitude.

No suposto de xubilación parcial contemplado neste artigo a empresa comprométese a efectuar contratos de relevos con traballadores/as desempregados, todo iso de conformidade ó que no seu caso establezca en cada intre o Estatuto de Traballadores/as e a normativa de xeral aplicación.

A empresa comprométese a transformar en indefinido un contrato temporal unha vez que o traballador/a relevado se xubile definitivamente. Dita transformación realizarase preferentemente na persoa que estivese vinculada a empresa cun contrato de relevo.

*ART. 34.—XUBILACIÓN FORZOSA*

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa ás 65 anos de idade, salvo pacto individual en contrario dos traballadores/as que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

*CAPÍTULO VII.—SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL**ART. 35.—SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO*

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral de MAIER FERROPLAST, S.C.G.. terá entre outras funcións:

- 1) Promover entre a empresa e os traballadores/as de MAIER FERROPLAST S.C.G. unha adecuada formación e información en temas de prevención de riscos no traballo e concretamente a de dar a coñecer o funcionamento do Comité de Saúde laboral.
- 2) Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mutuas de accidentes e as propias empresas con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais mais comúns no sector.
- 3) Propoñer e preveer as medidas técnicas.

En orde a designación dos Servicios de Prevención, Delegados de Prevención e Comités de Seguridade e Saúde, estarase ó que tal efecto dispón a Lei 31/95 de 8 de Novembro.

Nos casos de subcontratación MAIER FERROPLAST, S.C.G., deberá establecer baixo a súa responsabilidade, no centro de traballo, que os traballadores/as de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orden á prevención de riscos e información sobre os mesmos en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores/as, así como hixiénicos sanitarias.

*ART. 36.—RECOÑECIMENTOS MÉDICOS*

A empresa estará obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral. O persoal suxeito a quendas de traballo, compensaráselles as horas investidas no recoñecemento médico nas xornadas laborais dese mesmo día. A tales efectos, os traballadores/as terán que dispoñer dun xustificante do tempo invertido nos citados recoñecementos, emitido pola entidade concertada.

O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análise de sangue e orina, espirometría e exploración clínica e que se deberá facer nos nove primeiros meses do ano e nas instalacións fixas que, debidamente homologadas e certificadas, teñan habilitadas a entidade concertada.

Na disposición da realización de tales recoñecementos médicos, que se realizarán coas menores distorsións posibles do sistema productivo, aos efectos organizativos, consideraranse especificamente as condicións físicas dos traballadores/as de quendas que deban acudir en xaxún.

*ART. 37.—PRENDAS DE TRABALLO*

A empresa dotará ó seu persoal das adecuadas prendas de traballo.

O persoal obreiro percibirá dous uniformes cada ano, e se fose necesario, previa xustificación, seralle proporcionado un terceiro. Os indicados dous uniformes mínimos serán entregados dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ó inicio dunha contratación.

En relación co calzado, MAIER FERROPLAST, S.C.G.. dotará ó traballador/a dun par de botas de seguridade como mínimo, que lle protexa dos riscos que a súa actividade poida provocar, e sempre que tal actividade requira estas prendas de protección.

O persoal administrativo e técnico que así o solicite, percibirá cada ano unha bata que lle protexa do desgaste da súa propia roupa. Exercitando este dereito polo empregado, dita prenda será de uso obrigatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algunha laboura nos talleres, o empregado será previsto de roupa adecuada ( uniforme, botas de seguridade, casco, etc.) que lle protexa dos riscos inherentes a estes lugares de fabricación.

Proveerase de roupa e calzado impermeable ó persoal que teña que realizar labours contínuas á intemperie en réximen de choivas frecuentes, así como tamén os que tivesen que actuar en lugares notablemente encharcados ou fangosos. En contacto con ácidos dotarase ó traballador/a de roupa adecuada.

Os porteiros, vixiantes, gardas, conserxes e chóferes proporcionaráselles cada ano uniforme, calzado e prendas de abrigo e impermeables.

O traballador/a que realice a súa laboura con gafas graduadas, MAIER FERROPLAST S.C.G. terá que proporcionarlle unhas, sempre que en razón o traballo que realice sufriran deterioro.

Se o traballador/a necesitara cristais correctores, proporcionaránselle gafas protectoras coa adecuada graduación óptica ou outras que poidan ser superpostas ás graduadas do propio interesado.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores/as así o requira, cumprírase estrictamente as esixencias que ó respecto determina a Ordeanza Laboral de Seguridade e Hixiene ( artigos 141 ó 151) e a Lei de Prevención de Riscos Laborais.

#### ART. 38.—PROTECCIÓN Á MATERNIDADE E LACTANCIA

MAIER FERROPLAST S.C.G. evitará a exposición das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactancia natural, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poideran influir negativamente na saúde das traballadoras, do feto, ou do fillo/a lactante, en calquer actividade susceptible de presentar un risco específico.

No cumprimento da Ley de Prevención de Risgos Laborais a empresa debe ter a disposición de todas as persoas unha valoración de riscos nos distintos postos de traballo nesta materia concreta, e na que se debe reflexar que postos de traballo son incompatible coas situacións ligadas a maternidade que se contemplan no párrafo precedente.

As mulleres que ocupen un posto de traballo dos contemplados con risco para a saúde e polo tanto incompatible co estado de xestación ou lactancia, poderán optar por solicitar de conformidade o Estatuto dos traballadores/as a suspensión do seu contrato por risco durante o embarazo durante o periodo necesario para a protección da súa seguridade e da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou solicitar a súa adscripción a outro posto compatible co seu estado. No primeiro caso a empresa comprométese a facilitar a tramitación de este tipo de solicitudes entregando a documentación necesaria nun prazo máximo de 48 horas dende o requerimento por escrito.

Se opta por seguir traballando noutro posto de traballo, o cambio de posto ou función, de ser posible, levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ate o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ó anterior posto..

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no párrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente o seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixen.

Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxetivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores .

*ART. 39. – CAPACIDADE DISMINUÍDA*

Todos aqueles traballadores/as que por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común de larga duración, con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar os postos máis aptos en relación as súas condicións que existan na empresa, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

*CAPÍTULO VIII. – PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS  
( CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIÓNS, E INDEMNIZACIÓNS)*

Art.º 40º. Salarios.

Manteñense as táboas salariais vixentes do ano 2012.

Art.º 41ª. Revisión salarial.

Durante a vixencia deste Convenio non haberá revisión salarial.

Art.º 42º. Percepcións Económicas: Concepto.

1) Considerarase salario á totalidade das percepcións económicas dos traballadores/as, en diñeiro ou especies, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa o xeito de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo

2) Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador/a en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, os complementos a estas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social que abone a empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensións, ceses e despidos.

*ART.43. – PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS : ESTRUCTURA*

As remuneracións económicas dos traballadores/as afectados por este Convenio, estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

1) Retribucións salariais:

- a) Salario base: e a parte da retribución do traballador/a fixada con carácter básico por unidade de tempo. Cada grupo profesional ten un salario base que considerase unha retribución mínima garantizada.
- b) Complementos persoais: son aqueles que se derivan das condicións persoais do traballador/a e que non fosen valoradas ó fixar o salario base, tales como antigüidade, idiomas, etc2.
- c) Complemento do posto de traballo: son aquelas cantidades que leva percibido o traballador/a en razón das características do posto de traballo ou do xeito de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción distinta do traballo corrente, tales como nocturnidade.

Estos complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asinado, polo que non teñen carácter consolidable.

- d) Complemento por calidade ou por cantidade de traballo: son os que retribuen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquer caso ó cumprimento efectivo do módulo de cálculo e non terá carácter consolidable. Salvo pacto ou Convenio en contrario.
- e) Complementos de vencimento periódico superior ó mes: existirán dúas pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán unha en Xullo e outra en Decembro.

O importe das gratificacións extraordinarias para o persoal que, en razóns da súa permanencia na empresa, non teña dereito á totalidade da súa cuantía, será prorrateado según as normas seguintes:

- A) persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural, devengará a gratificación en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.
- B) persoal que preste os seus servicios en xornada reducida a tempo parcial, devengará gratificacións extraordinarias no importe correspondente ó tempo efectivamente traballado.

A empresa, mediante acordo cos representantes dos traballadores/as poderá establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.

- 2) Percepcións extrasalariais: Terán carácter extrasalarial as percepcións calquera que sexa a súa forma, que non responda a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado.

En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

- Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida ou accidente.
  - As prestacións e seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.
  - As indemnizacións ou suplidos por gastos que fosen realizados polo traballador/a como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaxe ou locomoción, pluses de transporte e distancia, e aquelas de aluger ou coste de vivenda que viñesen percibindo os traballadores/as.
  - As indemnizacións por ceses, movilidad xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despido e accidente de traballo e enfermidade profesional.
- 3) Os complementos de salarios terán a consideración que as partes lle otorgen, e no suposto de dúbida, no que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no apartado 2, e sen que en ningún caso se poida calificar como salario base.
- 4) A empresa mediante acordo cos representantes dos traballadores/as, incluídas no ámbito de aplicación do presente acordo poderán establecer sistemas de abono do salario anual de xeito prorrateado en doce mensualidades.

#### ART. 44. – TÁBOA SALARIAL

Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantizadas pola xornada laboral ordinaria que será, para cada traballador/a, a que corresponda ó seu grupo ou nivel salarial, sen discriminación algunha por razón de sexo, e que se contén no anexo I deste Convenio.

#### ART. 45. – DEVENGO DO SALARIO

- 1) O salario base devengarase durante tódolos días naturais polos importes que, para cada grupo ou nivel salarial figuren na táboa de percepcións económicas.
- 2) Os pluses salariais do Convenio, devengaranse por tódolos días efectivamente traballados polos importes que, para cada grupo ou nivel salarial fixense na táboa de percepcións económicas.
- 3) Os pluses extrasalariais do Convenio devengaranse durante tódolos días de asistencia ó traballo polos importes que, para cada grupo ou nivel salarial na táboa de percepcións económicas.
- 4) Nas táboas de percepcións económicas farase figurar para cada grupo ou nivel o salario anual correspondente.

#### ART. 46. – PAGO DO SALARIO

A liquidación mensual das retribucións determinarase sobre a base de mensualidades de 30 días para todo o persoal tanto de taller como de oficina.

Tódalas percepcións, excepto as de vencimento superior ó mes abonaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte ó seu devengo, aínda que o traballador/a terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos cales a cuantía non será superior ó 80% das cantidades devengadas.



MAIER FERROPLAST S.C.G., queda facultada para pagar as retribucións e anticipos a conta dos mesmos, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a través de entidade bancaria ou financeira.

No caso de que a empresa opte pola modalidade de pago mediante cheque bancario, farase figurar no mesmo que é “cheque nómina”, e cando se pague por transferencia reflexarase en nómina bancaria : “nómina domiciliada”

O traballador/a deberá facilitar a empresa, ó tempo do seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu número de identificación fiscal “ N.I.F.”, de conformidade coa normativa aplicable ó respecto.

#### *ART. 47. – SAÍDAS, DIETAS E VIAXES*

Tódolos traballadores/as que por necesidade da industria e por orden da dirección teñan que efectuar viaxe ou desprazamento que lle ímpida realizar comidas ou pernoctacións no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:

Dieta Completa: 40 €/dia.

Media Dieta: 15 €/dia.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados sobrepasan o importe das dietas, o exceso deberá ser abonado pola empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador/a.

Cando o traballador/a, por necesidades da empresa e a requerimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desplazarse utilizando o seu propio vehículo, abonaráselle a cantidade de 0,29 €/km

#### *ART. 48. – PLUS POR PUNTUALIDADE E ASISTENCIA*

A partir do mes seguinte a asinatura deste convenio, por día efectivo de traballo seneraráxe un premio de puntualidade e asistencia para todo o persoal afectado polo presente convenio. Dito premio consistirá nunha cantidade pagadeira de forma mensual de 40 € e a súa percepción está suxeita as seguintes regras:

1. – Entenderase por falta de puntualidade, cando o traballador/a non esté no seu posto de traballo no momento de comenar a xornada laboral. Por cada falta de puntualidade o traballador/a perderá o 20% do global mensual do premio puntualidade e asistencia.
2. – Se a incorporación do traballador/a prodúcese despois dos primeiros 30 minutos de comenada a xornada laboral, considerarase como falta de asistencia de media xornada, perdéndose por cada un de estos retrasos o 25% global mensual do premio.
3. – Cada falta de asistencia, por causa non xustificada, dunha xornada de traballo completa, ademais das responsabilidades disciplinarias así como a perda da retribución diaria correspondente, ocasionará a perda do 50% do global mensual do premio.

As excedencias e licencias establecidas no presente convenio non serán consideradas como faltas de puntualidade e asistencia.

#### *ART. 49. – ANTIGUIDADE*

O actual complemento de antiguidade queda configurado do seguinte xeito:

- a) Mantéñense e consolídanse os importes que polo complemento persoal de antiguidade, á data do 31/12/99 tivese cada traballador/a como complemento persoal non absorbible nin compensable, non xerándose mais quinquenios a partir de dita data.
- b) Os complementos e cantidades referidas no apartado a) terán no futuro o mesmo incremento que se pacte para o Salario Base.

#### *ART. 50. – PLUS DE TRABALLOS ESPECIAIS*

1. – Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou peligrosidade manterán o dereito o percibo deste plus para os traballadores/as expostos/as as citadas condicións nos seguintes postos:

- Pintor
  - Mezclador
  - Preventivo moldes
  - Preventivo máquinas
  - Correctivo de moles
  - Máquinas
  - Preventivo cabina pintura (engloba o posto de limpeza cabina pintura)
  - Muiñeiro
- 2.– Durante o exercicio 2010, os traballadores/as asignados ós postos relacionados no apartado 1 do presente artigo, aboaráselle as cantidades que están a percibir actualmente. A partir do 1 de xaneiro de 2011, tales cuantías incrementaranse na mesma porcentaxe que o salario convenio, segundo o seu artigo 40.
- 3.– O citado plus somentes se percibirá, e de xeito individual, cando das medicións realizadas se constate que o traballador/a está exposto a niveis superiores os establecidos normativamente.

#### ART. 51.–PLUS DE TRANSPORTE

Dado co centro de traballo atópase localizado nun polígono industrial fora do núcleo urbán, todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá “ por dia efectivamente traballado” e en concepto de plus de transporte, a cantidade de 4,1 euros.

#### ART. 52.–PLUS DE CALIDADE

Establécese un plus que estará directamente relacionado co rexeite de pezas e cumprimento dos niveis de PPMs para os clientes.

1er Supuesto = 0,5% del salario base correspondiente para

Un defectivo<0= 3,5% en coste

PPM'S PSA 25 y TRW 260. Cumplilos

2º Supuesto = 1% del salario base correspondiente para

Un defectivo<0= 3,1% en coste

PPM'S PSA 25 y TRW 260. Cumplilos.

3º Supuesto = 1,5% del salario base correspondiente para

un defectivo <0= 2,8% en coste

PPM'S PSA 25 y TRW 260. Cumplilos

Los PPM'S e porcentaxes de rechazo interno no coste revisaránse anualmente en función dos obxetivos fixados no Plan de Xestión. As porcentaxes do plus sen embargo, non variarán y se manterán durante o ano 2011 y 2012.

Este plus será aboadado ó finalizar o exercicio correspondente a vista dos resultados obtidos na nómina de xaneiro do ano seguinte a o da súa consecución. De maneira excepcional, e exclusivamente para o ano 2010, a empresa garantiza os traballadores/as o percibemento mínimo do 0.5% do salario base por este concepto con independencia dos resultados obtidos na calidade, polo que no mes de xaneiro de 2011 percibirán na súa nómina a cuantía correspondente.

#### ART. 53.–GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado por este Convenio Colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de Xullo e Nadal na cuantía, cada unha delas, de 30 días de salario base máis complemento de antigüidade consolidado, no seu caso, calculadas sobre as táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas na proporción ó tempo traballado, prorrateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se otorgen. A paga correspondente ó primeiro semestre abonarase entre os días 10 e 25 de Xullo. Polo que respecta á do segundo semestre será abonada entre o 10 e o 20 de Decembro.

*ART. 54. – BAIXAS POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE*

A prestación por incapacidade temporal derivada de accidente laboral, complementarase ó cen por cen dende o primeiro día de baixa.

En caso de hospitalización o traballador/a percibirá o cen por cen do salario dende o primeiro día.

Para ter dereito a esta mellora o traballador/a deberá demostrar documental e fehacemente ante a empresa o internamento nun centro hospitalario.

A prestación por Incapacidade Temporal da primeira baixa do ano derivada de accidente ou enfermidade común completarase o “cien por cien” dende o primer día da baixa.

Constituirase unha comisión de Traballo que pasará a nomearse como “Comisión de seguemento do Absentismo Laboral”. A dito fin, dita Comisión se reunirá mensualmente co gallo de establecer os índices de absentismo existente na empresa; dita Comisión de Seguemento velará para que non se supere o índice de absentismo xeral do 4%. De superarse o índice de absentismo fixado, a Comisión de Seguemento modificará proporcionalmente os complementos de IT que dispoñe o presente artigo nas seguintes porcentaxes, para a enfermidade común e accidente non laboral:

Ata o 4% de absentismo	100 %
Do 4,1 % e ata o 5 % de absentismo	80 %
Do 5,1 % e ata o 6 % de absentismo	70 %
Do 6,1 % e ata o 7 % de absentismo	60 %
A partir do 7,1 % de absentismo	Non se complementa

*ART. 55. – TRABALLO NOCTURNO*

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 06 horas da mañá.

Os traballadores/as que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I, Esta bonificación comprenderá así mesmo a parte correspondente a festivos e fin de seman en que o traballador/a realizara o traballo nocturno, quedando excluídos expresamente os periodos nos que se esté disfrutando dalgunha das licencias recollidas no presente convenio.

Os traballadores/as adscritos á quenda fixa de noite non se verán afectados pola exclusión do párrafo anterior, polo que percibirán o suplemento de nocturnidade durante os periodos de disfrute de licencias.

Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras lles correspondan.

*ART. 56. – HORAS EXTRAORDINARIAS*

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego as partes asinantes do presente Convenio, acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensables as horas extraordinarias de acordo ós seguintes criterios:

- A) Horas extraordinarias habituais: supresión.
- B) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materias primas: realización
- C) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por períodos de punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da que se trate, o mantemento. Todo elo, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na Lei.

A dirección da empresa informará periodicamente ó Comité de Empresa, sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e no seu caso a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados anteriormente, a empresa e os representantes legais dos traballadores/as determinarán o carácter e a natureza das horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias, conforme estalece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores/as rexistrárase día a día e totalizárase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ó traballador/a na parte correspondente.

Establécese como valor mínimo das horas extraordinarias para cada grupo profesional o establecido no anexo I deste Convenio.

As horas extraordinarias que se traballen de 10 da noite á 06 da mañá abonaranse cun 25% de recargo.

O valor das horas extraordinarias incrementárase nas mesmas porcentaxes que o salario base.

#### *ART. 57.—AXUDA ESCOLAR*

Abonarase en concepto de axuda escolar, aos traballadores/as que acrediten que os seus fillos/as están matriculados en cales quera dos estudos oficiais ou enxeñanza obrigatoria os seguintes importes.

60€ o ano por cada fillo/a que se acredita en estudos como (Primaria, ESO, Bachiller, Ciclos Formativos, Formación Profesional e Gardería)

70€ o ano por cada fillo/a que se acredite en estudos universitarios.

200€ o ano por cada fillo diminuído, dita axuda aboaráse mentres este non realice unha actividade remunerada.

Esta axuda abonárase una vez o ano, na nómina de outubro despois de presentar en RR.HH a correspondente acreditación.

### *CAPÍTULO IX.—ORGANIZACIÓN DO TRABALLO*

#### *ART. 58.—DEFINICIÓN E PRINCIPIOS XERAIS*

A organización do traballo, de acordo ó previsto neste Convenio, corresponde ó empresario/a, quen a levará a cabo a traveso do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control do traballo e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

No suposto que se delegasen facultades directivas, esta delegación farase de xeito expreso, de maneira que sexa dabondo coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

As ordes que teñan por se mesmas o carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a tódolos afectados e dotados de suficiente publicidade.

A organización do traballo téñ por obxecto acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo é necesario a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores/as.

A representación legal dos traballadores/as velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente.

#### *ART. 59.—ADAPTABILIDADE PRODUCTIVA*

Co gallo de minimizar os efectos de medidas tales como, entre outros un expediente de regulación de emprego, as partes negociadoras acordan que as alteracións no calendario inicialmente previsto acordado polos clientes ou provedores de MAIER FERROPLAST S.C.G. que supoñan unha modificación na demanda de produción e/ou nos prazos de entrega do produto, serán tratadas da seguinte maneira:

A) No suposto de que as alteracións impliquen paradas de produción na empresa deberá comunicar os traballadores/as afectados dita circunstancia cunha antelación mínima de 3 días. Ditas paradas non poderán exceder das 48 horas consecutivas, ou 56 horas alternas, de traballo efectivo por persoa.

As paradas contempladas poderanse recuperar prolongando a xornada ate un máximo de dúas horas diarias e traballando calquer día da semana salvo Domingos e Festivos.

B) No suposto de que as alteracións impliquen excesos de produción na empresa deberase comunicar os traballadores/as afectados dita circunstancia cunha antelación mínima de 3 días. Ditados excesos realizados ó amparo deste artigo non poderá exceder de 48 horas consecutivas ou 56 horas alternas de traballo efectivo por persoa.

Os excesos contemplados poderanse compensar reducindo a xornada ate un máximo de 4 horas diarias e/o deixando de traballar días completos.

A empresa, durante o tempo en que o traballador/a parase a súa actividade por las mencionadas alteracións no calendario, seguirá aboando o salario base correspondente. Cando se recupere ditas paradas ademais recibirá:

Se a recuperación se produce no sábado ou en días de convenio, o traballador/a poderá elixir entre cobrar o valor correspondente a diferenza entre a hora extra e a hora normal ou compensar 1,25 por cada hora traballada.

Se a recuperación se produce en día habitual de traballo non xenera diferenza alguna ó ser de hora por hora.

Se o exceso de xornada non compensase paradas previas ou futuras, ou si se realizase horas en exceso estas non se chegaran a compensar nun prazo máximo dun ano dende que se realizaron, deberán abonarse ou, no seu caso, regularizarse ó valor equivalente a diferenza entre a hora extra e a hora normal..

As modificacións non previstas no calendario laboral dos clientes que afecten á realización/supresión das xornadas ordinarias de traballo pactadas en MAIER FERROPLAST S.C.G. para cada ano e que conleven unha parada/alteración das instalacións, nos termos do presente artigo poñeranse en coñecemento do comité de empresa.

As modificacións producidas no calendario laboral e a realización das xornadas efectivas por exceso ou por defecto non afectará ós salarios pactados para o persoal de MAIER FERROPLAST S.C.G. O persoal non indefinido na finalización do seu contrato será compensado economicamente na liquidación das xornadas realizadas en exceso.

#### CAPÍTULO X.—DISPOSICIÓN VARIAS

##### ART. 60.—SEGURO COLECTIVO

A empresa deberá concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras ó seu cargo, durante a vixencia do presente Convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

- Enfermidade con resultado de morte ou invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez: 13.000€.
- Accidente Laboral ou Común con resultado de Morte ou de invalidez permanente total, Absoluta ou Gran Invalidez: 13.000€ (neste suposto percibirase tamén a primeira indemnización).

A repercusión na cobertura da póliza pola diferenza do incremento que se produce entenderase con efectos a partires de 30 días despois da sinatura do presente Convenio. O traballador/a facilitará o nome do beneficiario.

Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros establecida no presente artigo deberá concertarse no prazo dun mes a partires da contratación do traballador/a.

Unha copia da póliza insertarase no taboleiro de anuncios de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

*CAPÍTULO XI.—CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**ART. 61.—CÓDIGO DE CONDUCTA*

O presente acordo sobre código de conducta laboral te por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respetuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses de traballadores/as e da empresa.

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumplimento contratual dos seus deberes laborais, dacordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.

A sanción das faltas requerirá comunicación por escrito ó traballador/a, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. O mesmo tempo a empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores/as de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar até sesenta días despois da data da súa imposición.

*ART. 62.—GRADUACIÓN DAS FALTAS*

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención a súa trascendencia ou intención en: Leve, Grave e Moi Grave.

*ART. 63.—FALTAS LEVES*

Consideraranse faltas Leves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo de até tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada dun día ó traballo no período dun mes.
- c) Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.
- d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia delo se ocasionase perxuício de algunha consideración nas persoas ou nas cousas.
- e) Os deterioros leves na conservación o no mantemento dos equipos e material de traballo dos que se fose responsable.
- f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
- g) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poideran ocasionar algún tipo de conflito ou perxuício á empresa.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teña incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten perxuícios ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A inasistencia ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros/as, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

**ART. 64. – FALTAS GRAVES**

Consideraranse Faltas Graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en mais de tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ó relevo dun compañeiro/a ou se como consecuencia da inasistencia se ocasionase perxuicio dalgunha consideración á empresa.
- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos ou distracción de calquer índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con elo, un perxuicio ó desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas das que se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que elo ocasione ou teña unha trascendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros/as de traballo e sempre que previamente tivese mediado a oportuna advertencia por parte da empresa.
- g) Suplantar a outro traballador/a, alterando rexistros ou controis de entrada ou saída do traballo.
- h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que de elo non se derive perxuicio grave para as persoas ou as cousas.
- i) A realización se previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, incluso forá da xornada de traballo.
- j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aunque sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
- k) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

**ART. 65. – FALTAS MOI GRAVES**

Consideraranse como Faltas moi Graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en mais de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben más de vinte nun ano.
- b) A inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) O fraude, deslealtade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto os seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando atopándose en baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
- e) Abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, sea consecuencia do mesmo se ocasionase un perxuicio considerable á empresa ou ós compañeiros/as de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
- f) A habitualidade embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das funcións.
- g) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
- h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

- i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares de éstos, así como ós seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.
- k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.
- l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase perxuicio notorio para a empresa ou seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos a abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por Directivos, Xefes ou Mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada ós preceptos legais, e con perxuicio para o traballador/a.
- m) Toda conducta, que atente contra a liberdade sexual dos traballadores/as, mediante a ofensa verbal ou física. Se a referida conducta é levada a cabo aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou exercese sobre persoas especialmente vulnerables por súa situación persoal ou laboral, suporá unha circunstancia agravante de aquela.

#### ART. 66.—*RÉXIME DE SANCIONES.- SANCIONES*

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

a) Por Faltas Leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por Faltas Graves:

Amonestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas moi Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.
- Despido.

#### ART. 67.—*PRESCRIPCIÓN*

Dependendo da súa graduación, as faltas prescriben ós seguintes días:

Faltas Leves:	10 días.
Faltas Graves:	20 días.
Faltas Moi Graves:	60 días.

A prescripción das faltas sinaladas comenará a contar a partires da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso ós seis meses de terse cometido.

#### *CAPÍTULO XII.—DEREITOS SINDICAIS, FORMACIÓN*

#### ART. 68.—*ACCIÓN SINDICAL*

Sen perxuicio do disposto na Lexislación vixente, os traballadores/as disfrutarán das seguintes garantías sindicais:

A empresa dará conta das novas contratacións que realicen ós representantes legais dos traballadores/as.

A empresa está obrigada a ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto a inserción da mesma estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores/as.

Previa existencia de común acordo entre a Dirección e o Comité de empresa, poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos Traballadores/as, a Empresa facilitará o exercicio de xuntanzas informativas fora da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, dacordo coa seguinte escala:

Atá 100 traballadores/as:	15 horas
De 101 a 250 traballadores/as:	20 horas
De 251 a 500 traballadores/as:	30 horas

Quedarán incluídas neste crédito as horas destinadas a asistir ás convocatorias sindicais, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

Os traballadores/as que asistan as asembleas que se leven a cabo entre quendas, e decir antes do inicio ou o remate da súa xornada de traballo, a empresa abonaralles ata un máximo dunha hora de traballo ordinario o ano. Hora que corresponderase con dúas medias horas de asistencia a dúas asembleas. Deberase xustificar a asistencia as mencionadas Asembleas coa aportación de listado e sinatura do asistente.

MAIER FERROPLAST, S.C.G. a comunicación establecida no artigo 65 e 66 por comisión de faltas graves ou moi graves realizarase tamén, á Central Sindical a que pertenza o traballador/a sempre que a empresa teña constancia fehaciente da súa pertenza, e que dita central sindical teña representación na empresa e sexa unha das asinates deste Convenio.

#### ART. 69. – FORMACIÓN

Cada traballador/a poderá asistir ós cursos de Formación Xeral por él decididos. Previa xustificación da súa matrícula, a empresa facilitará na medida do posible, as quendas de traballo mais adecuadas para a realización de ditos estudos.

#### ART.70. – FORMACIÓN PROFESIONAL

MAIER FERROPLAST S.C.G. colaborará coas Organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores/as segundo o Acordo de Formación Contínua, sendo as Organizacións Empresariais e os Sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver dita laboura.

Os traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua teráselle en conta a efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

### CAPÍTULO XIII. – COMISIÓN PARITARIA, LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

#### ART. 71. – COMISIÓN PARITARIA E DE VIXIANCIA.

Establécese a Comisión Mixta e Paritaria do Convenio como Órgano de interpretación, Conciliación, vixiancia do seu cumprimento e reestruturación en MAIER FERROPLAST, S.C.G.

A Comisión estará integrada polos seguintes membros:

- Tres Vocais pola Representación Sindical asinante do Convenio.
- Tres Vocais pola Representación de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do Convenio, e sen prexuício das Normas Xerais do Procedemento Administrativo e Procesais, a Comisión Mixta Paritaria poderá funcionar a instancia de parte como órgano de Mediación nos conflitos derivados da aplicación do Convenio, así como en todas aquelas cuestións socio-laborais .

A Comisión Mixta Paritaria xuntarase con carácter ordinario a primeira quincena de cada trimestre a partir da sinatura do Convenio, e con carácter extraordinario a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo de 72 horas.

*ART. 72. – LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA*

En todo o non expresamente regulado neste Convenio estarase ó previsto no Estatuto dos Traballadores, así como disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do Convenio.

*DISPOSICIÓN ADICIONAIS**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA*

Conxelanse as dietas e Plus de transporte especial relativos ó traslado á Planta de Porriño nos valores actuais.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA*

En caso de conflito por razóns alleas a MAIER FERROPLAST S.C.G., fixaranse entre empresa e Comité uns servizos mínimos que aseguren o suministro dos clientes da empresa. Entendese que non é conflito alleo a Maier Ferroplast, S.C.G. as folgas xerais de carácter estatal, autonómico e provincial.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA*

O idioma dun pobo constitue unha das súas sinais de identidade fundamentais e un dos seus Patrimonios mais preciaados, así como a base das súas relacións humáns. Galiza conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é nosa obriga coidar e potenciar.

Neste senso o Convenio Colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galiza e publicarase do mesmo xeito no B.O.P.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA*

MAIER FERROPLAST, S.C.G. comprométese expresamente a facer efectivo no ámbito laboral, o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicando tódalas medidas establecidas na legislación correspondente. A tal fin se seguirá traballando na elaboración e aprobación dun plan de igualdade na empresa, de conformidade co establecido no acordo de constitución da comisión de igualdade do 7 de maio de 2008.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA*

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais das partes asinantes deste Convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse as disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as Organizacións Sindicais C.C.O.O., U.G.T. e C.I.G..

*DISPOSICION ADICIONAL SEXTA*

As partes asinantes do presente convenio foron:

Pola representación Empresarial:

Dirección de MAIER FERROPLAST S.C.G.

Pola representación dos traballadores/as:

O Comité de Empresa representado pola central sindical:

C.I.G.:Confederación Intersindical Galega

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Debido a reorganización de grupos profesionais, e novas denominacións débese aclarar o seguinte.

GRUPO PROFESIONAL	NOVA DENOMINACIÓN	ANTIGA DENOMINACIÓN
1	Dirección de Planta	Dirección de Planta
2	Directores e Responsables Área	Direccións Áreas Responsables de Área.
3	Xestor Obradoiro	Xestor Obradoiro
4	Gestor Obradoiro . Coordinador Piloto	Responsable de Sub-Área Gestor Obradoiro Coordinador Piloto Responsable Almacen Expedición Responsable Almacen Recepcion Calidade Obradoiro Calidade Serie Desarrollos Obradoiro Técnico Administración Técnico RR.HH. Técnico Informática Técnico Mantemento Técnico Laboratorio Técnico Calidade Téc. Seg. Saude e Med. Ambiente. Técnico Mellora Continua Administrativo con idiomas
5	Técnico Auxiliar Operario A.	Operario U. Administrativo Calidade Volante Tecnico auxiliar Almaceneros Alimentador
6	Operarios Operario U. Auxiliar Administrativo	Operarios Auxiliar Administrativo Reponedores
7	Traballadores/as de nova incorporación Limpeza	Limpeza

## ANEXO I.—TÁBOA DE SALARIOS PARA O ANO 2013 / MAIO 2014

	SALARIO BASE	SALARIO ANO	EVENTUALIDADE	H.EXT. DÍA	H.EXT. NOITE	NOCTURNIDADE
GRUPO 1	2.107,34 €	29.502,72 €	134,72 €	27,55 €	34,45 €	17,56 €
GRUPO 2	1.637,26 €	22.921,69 €	104,66 €	21,07 €	26,34 €	13,64 €
GRUPO 3	1.487,91 €	20.830,73 €	95,12 €	19,02 €	23,77 €	12,40 €
GRUPO 4	1.306,86 €	18.296,04 €	83,55 €	16,53 €	20,65 €	10,89 €
GRUPO 5	1.215,47 €	17.016,52 €	77,70 €	15,26 €	19,06 €	10,13 €
GRUPO 6	1.123,04 €	15.722,62 €	71,80 €	13,99 €	17,49 €	9,36 €
GRUPO 7	1.056,46 €	14.790,46 €	67,53 €	13,06 €	16,32 €	8,80 €

## ASINANTES

Segundo a disposición adicional sexta os asinantes do presente convenio son:

Por MAIER FERROPLAST,S.C.G

D. Mauro Prieto Gil.—DirectorRR.HH MAIER FERROPLAST S.C.G.

Pola parte dos traballadores/as:

Dña Dolores Araujo Valverde.— C.I.G

D. Mario González Sampayo.— C.I.G

D. Manuel Molanes Piñeiro.— C.I.G

Dña. M<sup>a</sup> Ascensión Araujo Rodríguez.— C.I.G

*CAPITULO I.—AMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA**ART. 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN*

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

A excepción del grupo profesional 1, que queda excluido, el presente convenio afecta al personal que actualmente presta servicios en la referida empresa, así como a aquel que ingrese en el futuro.

*ART. 2.—VIGENCIA*

Salvo que se diga lo contrario expresamente en su cuerpo, el presente Convenio Propio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 y hasta el 30 de abril de 2014.

*ART. 3.—PRÓRROGA Y DENUNCIA*

Quedará automáticamente denunciado, con 3 meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual Convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

*ART. 4.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

*ART. 5.—GARANTÍAS PERSONALES*

Se respetarán, a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

*CAPITULO II.—EMPLEO Y CONTRATACION**ART. 6.—CRITERIOS GENERALES*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de Maier Ferroplast, S.C.G.

*ART. 7.—CONTRATO DE TRABAJO*

- 1.— El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o nivel en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión y la identificación del Convenio Propio aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo cuya copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

Personal grupo profesional 3 o superior	6 meses
Personal grupo profesional 4	2 meses
Personal grupo profesional 5 y 6	1 mes
Personal grupo profesional 7	2 semanas

En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2.— Contrato para el fomento de la Contratación Indefinida

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan remitirse al RDL 10/2010 y normas que le sustituyan.

### ART. 8.—MODALIDADES CONTRACTUALES:

En materia de contratación temporal, salvo las especialidades que a continuación se describen, se estará a la normativa general de aplicación.

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras de una mayor estabilidad en el empleo:

Acuerdan fomentar la contratación indefinida, comprometiéndose a mantener una plantilla indefinida de un 70% sobre una plantilla media de 280 trabajadores.

Por cada trabajador en excedencia con contrato indefinido que no se reincorpore, se suscribirá otro contrato indefinido.

Si se determina judicialmente que alguno de los contratos con duración inferior a un año era fraudulento, éste se declarará indefinido.

#### 1.— Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años, o de 6 cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo será el adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

La duración no será inferior a 6 meses ni superior a 24.

El período de prueba será de 15 días para los trabajadores en posesión de título de grado medio y 1 mes para los de grado superior.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta Empresa por tiempo superior a 24 meses en virtud de la misma titulación.

La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Maier Ferroplast, S.C.G., podrá realizar esta modalidad de contrato en la siguiente cuantía:

De 101 a 250 trabajadores	10% de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	8% de la plantilla
De más de 500 trabajadores	6% de la plantilla

#### 2.— Contrato de formación.

Tendrá como objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado.

El contrato para la Formación tendrá una duración máxima de veinticuatro meses.

Cuando el contrato para la Formación se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de ambas partes una o más veces, por periodos no inferiores a 6 meses, sin que el tiempo acumulado, incluido las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización de contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indique el Convenio.

La edad del trabajador estará comprendida entre los 18 y 21 años inclusive.

El trabajador dispondrá del 15% de su jornada para la formación teórica.

Esta Formación deberá ser impartida por los Centros de Formación autorizados.

Cada tutor no podrá disponer de más de dos trabajadores en Formación.

La retribución será el S.M.I. para el primer año. Para el segundo será el S.M.I. más el 10% de dicho salario. Siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La cuantía máxima para la celebración de estos contratos en cada empresa será la misma que para los contratos en prácticas.

### 3.— Contratos a tiempo parcial

Todos los contratos a tiempo parcial tendrán una prestación efectiva según el R.D.L 5/2001. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las motivadas por fuerza mayor de acuerdo con el art. 35.3 del ET y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

### 4.— Contratos Eventuales de duración determinada por circunstancias del mercado, por acumulación de tareas o exceso de pedidos.

De conformidad a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio general supletorio de aplicación, la empresa podrá, preferentemente, hacer los contratos eventuales por períodos de hasta un año dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

### 5.— Contrato por obra o servicio determinado.

En el contrato de trabajo se hará constar, de forma clara y precisa, si el contrato es de obra o servicio, con una completa identificación de la obra o servicio para la que se contrata al trabajador.

Este contrato se formalizará para una obra o servicio concreto con independencia de su duración, y finalizará cuando finalicen los trabajos del oficio y grupo profesional del trabajador en dicha obra o servicio. En todo caso, la relación laboral pasará a ser indefinido una vez transcurrido el plazo máximo que al efecto se establezca en el convenio sectorial de referencia

### 6.— Uso de ETT.

La empresa, que se compromete al uso moderado de contratos de puesta a disposición, pacta que el número de contratos a través de ETT no podrán superar el 5% del total de trabajadores indefinidos que presten servicios en la misma. Para este caso, el concepto trabajador indefinido incluye tanto a los contratos por cuenta ajena como a los socios cooperativistas.

## ART. 9— SUBCONTRATACIÓN

En el caso de que Maier Ferroplast, S.C.G., subcontrate con otros la ejecución de obras o servicios, aquella responderá ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

En la subcontratación de la selección de piezas en las instalaciones de la empresa, no podrán en ningún caso los trabajadores de la empresa subcontratada prestar sus servicios en actividades propias del proceso productivo.

*ART. 10. – PREAVISO FINAL DE CONTRATO*

A la finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción de los contratos de duración igual o superior a seis meses o a abonar, en su caso la cantidad equivalente a los días de preaviso incumplido.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión de contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo en que el trabajador presta sus servicios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo 6 y 7: quince días.
- Resto de Grupos: treinta días.

El incumplimiento del preaviso por parte de los trabajadores dará derecho a la empresa a descontar del finiquito una cantidad equivalente a los días de preaviso no comunicado.

*ART. 11. – INDEMNIZACIONES CONTRATOS NO INDEFINIDOS.*

Maier Ferroplast S.C.G. abonará mensualmente a los trabajadores con contratos no indefinidos, salvo al personal con contrato de relevo, por el concepto de indemnización por extinción, un pago equivalente al importe de 20 días por año trabajado. Dicho importe mensual figura en el Anexo I de este Convenio. En caso de conversión de un contrato temporal en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto, pudiendo elegir el trabajador entre abonar dicha cantidad de una sola vez o prorratearla en las catorce pagas correspondientes durante un plazo máximo de cinco años.

*ART. 12. – EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS*

1. – Cuando Maier Ferroplast, S.C.G., quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores, y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, además de la comunicación prevista en la norma, deberá entregar al trabajador afectado y, simultáneamente, a la representación unitaria de los trabajadores de la empresa una memoria explicativa que haga referencia a la causa de extinción.
2. – Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la ley, los representantes de los trabajadores emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de 4 días hábiles.
3. – De los informes a los que se hace referencia en el apartado 2 anterior, se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.
4. – El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores.
5. – La presente cláusula se considerará a todos los efectos de carácter obligacional.

*ART. 13. – ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O LABORAL*

Las partes firmantes se comprometen a elaborar y acordar durante la vigencia de este convenio un protocolo específico de prevención y actuación para evitar que se de cualquiera de las situaciones que se enuncian en el título del presente artículo. El protocolo deberá publicitarse a todo el personal para que tenga conocimiento del mismo.

*ARTº 14º. PLURIEMPLEO*

Maier Ferroplast, S.C.G. no podrá contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa.

*CAPITULO III.—CLASIFICACION PROFESIONAL**ART. 15.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Maier Ferroplast, S.C.G., serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará, en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

La actual clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin la disminución de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

*ART. 16.—SISTEMA DE CLASIFICACIÓN*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado GRUPO PROFESIONAL y a una DIVISIÓN FUNCIONAL

La conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

**SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL DE MAIER FERROPLAST, S.C.G.***ART. 16.1.—CRITERIOS GENERALES*

- 1.1 El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos niveles profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.
- 1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

- 1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
- 1.4. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### *TÉCNICOS*

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

#### *EMPLEADOS*

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

#### *OPERARIOS*

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

- 1.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Los criterios de encuadramiento son los siguientes:

- A) Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

- B) Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

- C) Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

- D) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- E) Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta: el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de integración, naturaleza del colectivo, número de personas sobre las que se ejerce el mando, etc.

F) Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

*ARTÍCULO 16.2.—ADAPTACIÓN EN ÁMBITOS INFERIORES*

- 2.1 La aplicación del sistema no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral. Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.
- 2.2 Con objeto de facilitar la adaptación a cada convenio y ámbito concreto se aportan los siguientes instrumentos:
  - 2.2.1 Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, para reflejar las características específicas de MAIER FERROPLAST, S.C.G.
  - 2.2.2 Relación, sin criterio limitativo, de categorías de referencia para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas, al efectuar adaptaciones en los ámbitos inferiores.
  - 2.2.3 Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por lo que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.
  - 2.2.4 El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de MAIER FERROPLAST, S.C.G., puede hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente Acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

*ARTÍCULO 16.3.— IMPLANTACIÓN*

Las dificultades que puedan surgir en la aplicación del sistema de clasificación profesional se resolverán en la Comisión paritaria de Clasificación Profesional integradas por las partes firmantes del convenio.

*GRUPO PROFESIONAL 1*

**Criterios Generales.**—Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de MAIER FERROPLAST, S.C.G., o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en la Empresa.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N° 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Directores de Planta.
- Directores de Área

## TAREAS

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.— Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.— Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.— Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.— Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
- 5.— Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6.— Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.
- 7.— Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de MAIER FERROPLAST, S.C.G., con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
- 8.— Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

## GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales.—Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, y/o con experiencia dilatada en nuestro sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados superiores de entrada".

Normalmente comprenderá la categoría encuadrada en el nº 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social. y, eventualmente, en Nº 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Directores y responsables de área.

## TAREAS

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.— Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de MAIER FERROPLAST, S.C.G. aconsejen las agrupaciones.
- 2.— Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. – Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. – Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, comedores, previsión del personal, etc.

#### *GRUPO PROFESIONAL 3*

**Criterios Generales.** – Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

**Formación:** Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N°3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Gestor de Obradoiro
- Responsable sub-área.

**TAREAS**

**Ejemplos.** – En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. – Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de producción de un Obradoiro.
2. – Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. – Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. – Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. – Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. – Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan general de contabilidad.
7. – Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. – Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. – Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. – Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. – Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

- 12.— Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior; ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13.— Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

#### GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales.— Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Coordinadores
- Técnicos
- Pilotos

#### TAREAS

Ejemplos.— En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.— Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.— Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.— Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4.— Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 5.— Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
- 6.— Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- 7.— Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8.— Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9.— Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
- 10.— Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11.— Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

- 12.— Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
- 13.— Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 14.— Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 15.— Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16.— Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales.—Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos Auxiliares
- Operarios U

#### TAREAS

Ejemplos.—a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.— Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.— Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.— Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.— Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5.— Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.— Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el Autocontrol del producto elaborado.

- 7.— Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.— Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9.— Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.— Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11.— Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.— Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierra, realización de zanjas, etc.
- 13.— Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 14.— Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- 15.— Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

#### GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales.—Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 2, 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización ala Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Auxiliar Administrativo

Operarios:

- Operarios
- Reponedores

Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

#### TAREAS

Ejemplos.— En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.— Actividades sencillas, que no exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.— Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje O soldadura, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.— Tareas elementales de laboratorio.
- 4.— Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.— Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- 6.— Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.— Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8.— Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.— Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 10.— Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, todo esto realizando el Autocontrol correspondiente.
- 11.— Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12.— Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13.— Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, cutters, cuchillas, etc.
- 14.— Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 15.— Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
- 16.— Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 17.— Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 17.1. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).

#### GRUPO PROFESIONAL 7

**Criterios Generales.**—Se encuentran encuadrados en este grupo todos los trabajadores de nueva incorporación, con o sin experiencia, y cuyo contenido fundamental del puesto de trabajo esté desarrollado según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente atención o esfuerzo físico y que se encuentren en proceso de conocimiento y adaptación al puesto y/o al proceso de la Empresa.

Asimismo englobará este grupo profesional el personal de limpieza.

A excepción del personal de limpieza, el tiempo máximo de permanencia en este grupo profesional quedará limitado a doce meses de trabajo efectivo. Transcurrido dicho plazo los trabajadores que continúen prestando servicios deberán pasar al grupo profesional superior que les corresponda.

*CAPITULO IV.—MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA**ART. 17.—CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES*

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador, dentro del centro de trabajo al que esté adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional la dirección de la empresa deberá garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones asignadas.

La aplicación de la movilidad funcional habrá de hacerse salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Así mismo dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio.

*ART. 18.—CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1.— Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional al que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

- La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.
- La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2.— Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

3.— Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

*ART. 19.—MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL*

1.— En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T. o excedencia) la Dirección podrá destinar a los trabajadores a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que la dirección de la empresa tenga necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de los trabajadores afectados.
- La duración estimada de la movilidad.

En este sentido, la Dirección tendrá en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional conlleva retribuciones superiores, los trabajadores afectados percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el cambio de puesto supere los seis meses en un año o los ocho meses en dos años salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T. o excedencia el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

## 2.— En caso de movilidad funcional vertical descendente.

Por razones organizativas, técnicas o productivas justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este periodo de tiempo el trabajador será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que la dirección de la empresa encuentre imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario la comunicación con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección de la empresa notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

### ART. 20.— MOVILIDAD FUNCIONAL HORIZONTAL

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, la dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), siempre que la dirección de la empresa encuentre y justifique necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptiva la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección de empresa notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal en los mismos términos que figuran en los apartados anteriores.

Será, así mismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los periodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas vinieran percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos.

#### *ART. 21. – MOVILIDAD FUNCIONAL ORDINARIA*

Aún cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este Acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el Art. 22.1 E.T. cuando define el concepto de grupo profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria exceda del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta a la comunicación con la representación legal de los trabajadores.

#### *ART. 22. – MOVILIDAD GEOGRÁFICA*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

#### *ART. 23. – DESPLAZAMIENTO*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

La empresa designará libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado, los que tengan a su cargo o estén:

- a) Disminuidos físicos y psíquicos.
- b) Las trabajadoras embarazadas.
- c) Hijos menores de ocho años o con personas dependientes a su cargo
- d) Representantes legales de los trabajadores.

La empresa si desea realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisarlo a los afectados con, al menos, 5 días laborables de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador pernoctar en su domicilio, la Empresa y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de Maier Ferroplast, S.C.G.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la Empresa hubiera el trabajador de desplazarse a prestar su labor en otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Los accidentes que ocurran fruto de los desplazamientos que se recogen en el presente artículo se considerarán accidentes In Itinere.

#### *ART. 24. – TRASLADOS*

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa de acuerdo con el trabajador podrá proceder al traslado del mismo a un centro de trabajo distinto del mismo con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos, 30 días de antelación por escrito.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

#### *CAPITULO V. – TIEMPO DE TRABAJO*

#### *ART. 25. – JORNADA DE TRABAJO*

Durante toda la vigencia del presente Convenio la jornada laboral de los trabajadores de Maier Ferroplast será de 1776 horas efectivas de trabajo en cómputo anual de jornada industrial.

El trabajador deberá hallarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo de su Centro de trabajo, con su correspondiente indumentaria, al toque de sirena u otro sistema establecido. La jornada de trabajo será computada en consideración a la iniciación de la labor en el puesto de trabajo y finalización de éste, y no por el concepto de entrada y salida de la Factoría.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborales.

El resto de días que excedan de la jornada anual, que se denominarán de “ajuste horario”, se disfrutarán de forma rotativa entre los trabajadores, pactándose con cada uno de ellos y dependiendo de las secciones.

La fijación del horario de trabajo será facultar de la Dirección de Maier Ferroplast S.C.G., razonando su establecimiento con el Comité de empresa y con los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una disminución de costes, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Una Comisión de tiempos de Jornada, de carácter paritario y reducido en su composición, que se constituirá a la firma de este convenio, establecerá y fijará las condiciones en los puestos de modificación de jornada en el supuesto de los trabajadores que preferentemente realizan su prestación de servicios de lunes a viernes. El documento que fije esas condiciones deberá estar firmado antes del 31 de diciembre de 2.010.

A si mismo, en los supuestos de días que, colectivamente, excedan de la jornada anual o días de ajuste horario, en el seno de la citada Comisión, la empresa deberá acordar su disfrute.

La Empresa dispondrá una distribución del tiempo de trabajo de lunes a viernes.

#### *ART. 26. – FESTIVOS*

Para los años de vigencia del convenio se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local fije el Calendario publicado en el Boletín Oficial del Estado, en el Diario Oficial de Galicia y el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra. Se estará en todo momento a lo dispuesto por la Autoridad Laboral.

#### *ART. 27. – TURNOS DE TRABAJO*

La empresa organiza su actividad productiva en un sistema de turnos rotativo de noche, tarde y mañana. Así mismo utiliza turnos de trabajo de jornada partida. En circunstancias productivas normales la empresa publicará dentro de los últimos 15 días del mes la adscripción a los turnos de trabajo que correspondan a los tres meses siguientes. El encuadre en los turnos de trabajo publicados podrán tener una oscilación en su cumplimiento del 5% el primer mes y del 10% los restantes. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores las oscilaciones que se produzcan. En caso de alteración sustancial del programa productivo previsto, la Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores los cambios necesarios.

Tendrán prioridad para ocupar el turno de noche los que de forma voluntaria se adscriban al mismo. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores las hojas formulario para que puedan solicitar su adscripción voluntaria en el turno de noche. Las partes no podrán unilateralmente variar la decisión hasta pasados por lo menos 12 meses desde la misma salvo que existan circunstancias médicas que así lo aconsejen. A pesar de estar adscritos a un turno determinado, a dichos trabajadores, por razones formativas, también se les podrá asignar, por un plazo no superior a tres semanas dentro de un periodo de cuatro meses, a los otros turnos existentes en la empresa. El plazo de asignación cuatrimestral hace referencia a una ponderación anual.

El personal que tenga turno partido deberá realizar una jornada de trabajo diaria de 8 horas, debiendo respetar en todo caso un horario de presencia obligatoria de 8:30 a 12:30 horas y de 14:30 a 17:00 horas. El tiempo invertido para comer no podrá ser inferior a una hora.

*ART. 28. – VACACIONES*

Las vacaciones serán de 22 días laborables, y se disfrutarán preferentemente entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. En el disfrute de las mismas se tendrá en cuenta las necesidades del cliente.

No obstante, si por causas coyunturales u otras circunstancias la empresa se viera obligada a paralizar la producción, bien por averías o por falta de suministro de materias primas, originado todo ello por fuerza mayor, la empresa podrá determinar la fecha del período de vacaciones, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute y, en todo caso, siempre antes del día 15 de Junio, para conocimiento de los trabajadores. Se establece que de los veintidós días laborables de vacaciones, quince de ellos deberán ser de forma consecutiva y dentro del periodo fijado en el párrafo primero del presente artículo. El resto, se podrá decidir por unidades productivas, de forma individual, y atendiendo a las necesidades del trabajador y de la empresa.

El abono de las mismas se realizará a su inicio.

El abono de las vacaciones será el promedio obtenido por el trabajador en salarios, primas y antigüedad, en los tres meses anteriores trabajados.

Cuando el periodo de vacaciones fijado o pactado coincida antes o durante en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad o paternidad, así como en el caso de la baja sea fruto de un accidente de trabajo o enfermedad, la persona podrá disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o de la suspensión correspondiente, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Maier Ferroplast, S.C.G., podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

*CAPITULO VI. – LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES**ART. 29. – LICENCIAS*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Dieciséis días naturales en caso de inscripción en el registro de parejas de hecho. Este permiso solo podrá disfrutarse una sola vez, salvo por fallecimiento de la pareja.1
- c) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo, o en caso de acogimiento o adopción.
- d) Quince días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge e hijos.
- e) Cinco días naturales en el supuesto del fallecimiento de los padres.
- f) Tres días naturales en el supuesto de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos.
- g) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente.
- h) Dos días naturales por hospitalización con pernocta o intervención quirúrgica sin pernocta que precise reposo domiciliario de: conyugue, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente
- i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- j) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando se prescriba dicha consulta por el facultativo coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, debiendo presentar el trabajador al empresario previamente el Justificante de la cita (en el caso de tenerlo) y luego el justificante de asistencia. El trabajador, con la debida antelación, salvo cambios de última hora o urgencias, deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha de la consulta para que esta pueda tomar las decisiones organizativas correspondientes.

- k) 22 horas al año por asistencia a médico de familia no especialista.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- n) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos en grado de consanguinidad con el trabajador.
- o) Un día a libre elección por asuntos propios (al año o por año de contrato). No podrá solicitarse el disfrute de dicho permiso el mismo día por más de un quince por ciento de cada sección o departamento. Cuando se diese tal circunstancia, el orden de concesión del permiso irá directamente en función del momento de la solicitud del mismo: Primero en el tiempo, mejor derecho.
- p) Una hora diaria de ausencia de trabajo en los casos de nacimientos de hijos /as prematuros/as o que por cualquier causa, deban permanecer en régimen de hospitalización a continuación del parto. Así mismo tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Este derecho se acabará cuando el hijo reciba el alta hospitalaria.
- q) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto que se deban hacer dentro de la jornada de trabajo.
- r) 22 horas al año para acompañamiento de un hijo menor en edad pediátrica. En el caso de trabajar dos progenitores en Maier Ferroplast, solo podrá ser disfrutada por uno de ellos.

En el supuesto d), e), f), g) y h) si el trabajador precisara desplazarse a una distancia superior a 150 Km. se le concederá un día natural mas.

En los supuestos d), e), f), g) y h) si el trabajador precisa desplazarse a una distancia superior a 300 Km. se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación, la empresa deberá conceder un permiso “sin retribuir” hasta un período de 10 días naturales por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores se comprometen a preavisar con la debida antelación sus ausencias al trabajo cuando ello fuese posible. En todo caso se entiende que se puede comunicar la ausencia con anterioridad suficiente en el caso de las letras a), b), i), j), m) y o). El trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos permisos con una antelación mínima de quince días. De no solicitarse en ese plazo el trabajador podrá disfrutar del permiso pero se considerará como no retribuido.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el Registro Público correspondiente o certificado de convivencia.

#### ART. 30. – SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

En aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) En relación con la suspensión por maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde

la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen por cuenta ajena, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre Maier Ferroplast S.C.G. y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre Maier Ferroplast y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

a) En relación con la suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas interrumpidas, ampliables en idénticas condiciones, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 de dicho Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el art. 48.4 del Estatuto sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho. Se fija por las partes que dicha comunicación se deberá realizar como mínimo con tres días de antelación.

Lo dicho en este artículo será aplicable desde la firma del convenio, salvo el periodo de suspensión de cuatro semanas que solo podrá disfrutarse a partir del primero de enero de 2011. Hasta dicha fecha, el trabajador que se acoja a este derecho lo podrá hacer por un tiempo máximo de 13 días.

b) Suspensión por riesgo durante el embarazo

De acuerdo con la relación de puestos con riesgo para el embarazo, si la trabajadora gestante debiese cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, y este cambio no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se podrá declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores.

c) Suspensión por riesgo durante la lactancia.

Cuando las condiciones de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos e hijas menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

*ART. 31.—REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES*

1.— Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. El cálculo de jornadas será el resultado de contabilizar el total de horas que la persona interesada dispusiese de permiso de lactación, en su modalidad de una hora de ausencia, en las normas aplicables correspondientes.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que la madre sea una trabajadora por cuenta ajena.

#### 1.— Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos

En aplicación del artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a y b de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### ART. 32.— EXCEDENCIAS

1.— Excedencia forzosa: se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En su duración las personas tendrán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.— Excedencia Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del escrito.

3.— Excedencia por cuidado de hijos y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con quince días de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores con quince días de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del escrito.

- 4.— Excedencia por funcións sindicais: podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

#### ART. 33.—JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12,6 del ET, se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar de la empresa la jubilación parcial y una reducción de la jornada en los términos que en cada caso se expliciten en dichas normas o en las que las sustituyan

La solicitud deberá ser enviada por el solicitante con una antelación mínima de tres meses. La empresa, tras un análisis de la misma deberá contestar en el plazo máximo de un mes desde que recibió la solicitud.

En el supuesto de jubilación parcial contemplado en este artículo la empresa se compromete a efectuar contrato de relevo con trabajadores desempleados, todo ello de conformidad a lo que en su caso establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de general aplicación.

La empresa se compromete a transformar en indefinido un contrato temporal una vez que el trabajador relevado se jubile definitivamente. Dicha transformación se realizará preferentemente en la persona que haya estado vinculado a la empresa con un contrato de relevo. .

*ART. 34.—JUBILACIÓN FORZOSA*

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

*CAPITULO VII.—SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL**ART. 35.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de Maier Ferroplast, S.C.G, tendrá, entre otras funciones:

- 1) Promover entre la Empresa y trabajadores de Maier Ferroplast, S.C.G. una adecuada formación e información en temas de Prevención de riesgos en el trabajo y concretamente la de dar a conocer, el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.
- 2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas de accidentes y la propia empresa con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.
- 3) Proponer y prever las medidas técnicas.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud se estará a lo que a tal efecto dispone la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

En los casos de subcontratación Maier Ferroplast, S.C.GS.C.G. deberá establecer bajo su responsabilidad, en su Centro de Trabajo, que los trabajadores de Empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

*ART. 36.—RECONOCIMIENTOS MÉDICOS*

La Empresa estará obligada a realizar un reconocimiento medico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral. El personal sujeto a turnos de trabajo se les compensará las horas invertidas en los reconocimientos médicos, en las jornadas laborales de ese mismo día. A estos efectos, los trabajadores tendrán que disponer de un justificante del tiempo invertido en los citados reconocimientos, emitido por la entidad concertada.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica, y se realizará en los nueve primeros meses del año en las instalaciones fijas que, debidamente homologadas y certificadas, tengan habilitadas la entidad concertada.

En la disposición de tales reconocimientos médicos, que se realizarán con las menores distorsiones posibles al sistema productivo, a los efectos organizativos, se considerarán específicamente las condiciones físicas de los trabajadores de turnos que deban acudir en ayunas.

*ART. 37.—PRENDAS DE TRABAJO*

La Empresa dotará al personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal obrero percibirá dos uniformes cada año, y si fuere necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero. Los indicados dos uniformes mínimos serán entregados de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación.

En relación con el calzado, Maier Ferroplast, S.C.G., dotará al trabajador de un par de botas de seguridad como mínimo, que le protejan de los riesgos que su actividad puede provocar, y siempre que tal actividad requiera estas prendas de protección.

El personal administrativo y técnico, que así lo solicite, percibirá cada año una bata que le proteja del desgaste de su propia ropa. Ejercitado este derecho por el empleado, dicha prenda será de uso obligatorio durante la jornada laboral. En el caso de tener que realizar alguna labor en los talleres, el empleado será provisto de ropa adecuada (uniforme, botas de seguridad, casco, etc.) que le proteja de los riesgos inherentes a esos lugares de fabricación.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contactos con ácido se dotará al trabajador de ropa adecuada.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará cada año uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas, Maier Ferroplast, S.C.G., tendrá que proporcionarle unas, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran deterioro.

Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica u otras que puedan ser superpuestas a las graduadas del propio interesado.

Cuando la índole nociva de la actividad de los trabajadores así lo requiera, se cumplirá estrictamente las exigencias que al respecto determina la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene (artículos 141 a 151) y Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### *ART. 38.—PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA*

Maier Ferroplast evitará la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, del feto o del hijo lactante, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa debe tener a disposición de todas las personas una valoración de riesgos en los distintos puestos de trabajo en esta concreta materia, y en la que se debe reflejar qué puestos de trabajo son incompatibles con las situaciones ligadas a la maternidad que se han contemplado en el párrafo precedente.

Las mujeres que ocupen un puesto de trabajo de los contemplados con riesgo para la salud y por lo tanto incompatible con el estado de gestación o lactancia, podrán optar por solicitar de conformidad al Estatuto de los Trabajadores la suspensión de su contrato por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o solicitar su adscripción a otro puesto compatible con su estado. En el primer caso la empresa se compromete a facilitar la tramitación de este tipo de solicitudes entregando la documentación necesaria en el plazo máximo de 48 horas desde el requerimiento por escrito.

Si opta por seguir trabajando en otro puesto de trabajo, el cambio de puesto o función, de ser posible, se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, deberá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

#### *ART. 39.—CAPACIDAD DISMINUIDA*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

*CAPITULO VIII. – PERCEPCIONES ECONOMICAS  
(CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES)*

*ART. 40. – SALARIOS*

Se mantienen las tablas salariales vigentes a 2012.

*ART. 41. – REVISIÓN SALARIAL*

Durante la vigencia de este convenio no habrá revisión salarial.

*ART. 42. – PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTO*

- 1) Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
- 2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

*ART. 43. – PERCEPCIONES ECONÓMICAS: ESTRUCTURA*

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

1. – Retribuciones salariales:

- a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo. Cada grupo profesional tiene un salario base que se considera una retribución mínima garantizada
- b) Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc2.
- c) Complemento de puesto de trabajo: Son aquellas cantidades que deba percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente, tales como nocturnidad. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.
- d) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo: Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable. Salvo pacto o Convenio en contrario
- e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en Julio y otra en Diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- A) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

B) El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

La empresa, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.

- 1.— Percepciones extrasalariales: Tendrán carácter extrasalarial las percepciones cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:
  - Los capitales asegurados derivado de pólizas de vida y/o accidente.
  - Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.
  - Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellas de alquiler o coste de vivienda que vinieran percibiendo los trabajadores.
  - Las indemnizaciones por ceses movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- 2.— Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.
- 3.— La empresa, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, podrá establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.

#### *ART. 44.—TABLA SALARIAL*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su Grupo o nivel salarial, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I de este Convenio.

#### *ART. 45.—DEVENGO DEL SALARIO*

- 1.— El Salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que para cada grupo o nivel salarial figuren en la tabla de percepciones económicas.
- 2.— Los pluses salariales del Convenio, se devengaran por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada grupo o nivel salarial se fije en la tabla de percepciones económicas.
- 3.— Los pluses extrasalariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para cada grupo o nivel salarial se fija en la tabla de percepciones económicas.
- 4.— En las tablas de percepciones económicas se hará figurar para cada grupo o nivel el salario anual correspondiente.

#### *ART. 46.—PAGO DEL SALARIO*

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará sobre la base de mensualidades de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes, se abonaran mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos en los cuales la cuantía no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Maier Ferroplast, S.C.G. queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte a la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es “Cheque Nómina”, y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: “Nómina Domiciliada”.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, el tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

*ART. 47. – SALIDAS, DIETAS Y VIAJES*

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Dieta completa: 40 €/día.
- Media dieta: 15 €/día.

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador.

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquel, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,29 euros kilómetro.

*ART. 48. – PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA*

A partir del mes siguiente a la firma del presente convenio, por día efectivo de trabajo se genera un premio de puntualidad y asistencia para todo el personal afectado por el presente convenio. Dicho premio consistirá en una cantidad pagadera de forma mensual de 40€ y su percepción estará sujeta a las siguientes reglas:

1. – Se entenderá por falta de puntualidad, cuando el trabajador no esté en su puesto de trabajo en el momento de comenzar la jornada laboral. Por cada falta de puntualidad el trabajador perderá el 20% del global mensual del premio puntualidad y asistencia.
2. – Si la incorporación del trabajador se produce después de los primeros 30 minutos de comenzada la jornada laboral, se considerará como falta de asistencia de media jornada, perdiéndose por cada uno de estos retrasos el 25% global mensual del premio.
3. – Cada falta de asistencia, por causa no justificada, de una jornada de trabajo completa, además de las responsabilidades disciplinarias así como la pérdida de la retribución diaria correspondiente, ocasionará la pérdida del 50% del global mensual del premio.

Las excedencias y las licencias establecidas en el presente convenio no serán consideradas como faltas de puntualidad y asistencia.

*ART. 49. – ANTIGÜEDAD*

El actual complemento de Antigüedad queda configurado del siguiente modo:

- a) Se mantienen y consolidan los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 31/12/99, tuviese cada trabajador, como complemento personal no absorbible ni compensable, no generándose más quinquenios a partir de dicha fecha.
- b) Los complementos y cantidades referidas en el apartado a) tendrán en el futuro el mismo incremento que se pacte para el Salario Base.

*ART. 50.—PLUS DE TRABAJOS ESPECIALES*

- 1.— Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad mantendrán el derecho a percibir este plus para los trabajadores/as expuestos/as a las citadas condiciones en los siguientes puestos:
  - Pintor
  - Mezclador
  - Preventivo moldes
  - Preventivo máquinas
  - Correctivo de moldes
  - Máquinas
  - Preventivo cabina pintura (engloba el puesto de limpieza cabina pintura)
  - Molinero
- 2.— Durante el ejercicio 2010, los trabajadores/as asignados a los puestos relacionados en el apartado 1 del presente artículo, se les abonarán las cantidades que están a recibir actualmente. A partir del 1 de Enero del 2011, tales cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario convenido, según su artículo 40.
- 3.— El citado plus solamente se percibirá, y de manera individual, cuando de las mediciones realizadas se constate que el trabajador/a está expuesto a niveles superiores a los establecidos normativamente.

*ART. 51.—PLUS DE TRANSPORTE*

Dado que el centro de trabajo se encuentra localizado en un polígono industrial fuera de núcleo urbano, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá "por día efectivamente trabajado" y en concepto de plus de transporte, la cantidad de 4,1 euros.

*ART. 52.—PLUS DE CALIDAD*

Se establece un plus que estará directamente relacionado con el rechazo de piezas y cumplimiento de los niveles de PPMs para los clientes.

- 1<sup>er</sup> Supuesto = 0,5% del salario base correspondiente para un defectivo < o = 3,5% en coste PPM's PSA 25 y TRW 260. Cumplirlos
- 2<sup>o</sup> Supuesto = 1% del salario base correspondiente para un defectivo < o = 3,1% en coste PPM's PSA 25 y TRW 260. Cumplirlos
- 3<sup>er</sup> Supuesto = 1,5 del salario base correspondiente para un defectivo < o = 2,8% en coste PPM's PSA 25 y TRW 260. Cumplirlos

Los PPM's y porcentajes de rechazo interno en coste se revisarán anualmente en función de los objetivos fijados en el Plan de Gestión.

Este plus será abonado al finalizar el ejercicio correspondiente a la vista de los resultados obtenidos en la nómina de enero del año siguiente al de su consecución. De manera excepcional, y exclusivamente para el año 2010, la empresa garantiza a los trabajadores el percibo mínimo del 0.5% del salario base por este concepto con independencia de los resultados obtenidos en la calidad, por lo que en el mes de enero de 2011 percibirán en su nómina la cuantía correspondiente.

*ART. 53.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

El personal afectado por este Convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días del salario base más complemento de antigüedad consolidado, en su caso, calculadas sobre las Tablas anexas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. La paga correspondiente al primer semestre se abonará entre los días 10 y 25 de julio. Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada entre el 10 y 20 de diciembre.

#### ART. 54.—BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

La prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral se complementará al "cien por cien" desde el primer día de la baja.

En caso de hospitalización, el trabajador percibirá el "cien por cien" de su salario desde el primer día. Para tener derecho a esta mejora el trabajador deberá demostrar documental y fehacientemente ante la empresa el internamiento en un centro hospitalario.

La prestación por Incapacidad Temporal de la primera baja del año natural derivada de accidente y enfermedad común se complementará al "cien por cien" desde el primer día de la baja.

Se constituirá una Comisión de Trabajo que pasará a denominarse como "Comisión de Seguimiento del absentismo Laboral". A tal fin, dicha Comisión se reunirá mensualmente con el fin de establecer los índices de absentismo existente en la empresa; dicha Comisión de Seguimiento velará para que no se supere el índice de absentismo general del 4%. De superarse el índice de absentismo fijado, la Comisión de Seguimiento modificará proporcionalmente los complementos de IT que dispone el presente artículo en los siguientes porcentajes, para la enfermedad común y accidente no laboral:

Hasta el 4% de absentismo	100%
Del 4,1% y hasta el 5% de absentismo	80%
Del 5,1% y hasta el 6% de absentismo	70%
Del 6,1% y hasta el 7% de absentismo	60%
A partir del 7,1% de absentismo	No se complementa

#### ART. 55.—TRABAJO NOCTURNO

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana.

Los trabajadores que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Esta bonificación comprenderá asimismo la parte correspondiente a festivos y fin de semana en que el trabajador realizara el trabajo nocturno, quedando excluidos expresamente los períodos en los que se esté disfrutando de alguna de las licencias recogidas en el presente convenio.

Los trabajadores adscritos al turno fijo de noche no se verán afectados por la exclusión del párrafo anterior, por lo que percibirán el suplemento de nocturnidad durante los períodos de disfrute de licencias.

Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extras les corresponda.

#### ART. 56.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- B) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiéndose como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- C) Horas extraordinarias estructurales: Mantenimiento. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos de punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se

trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Se establece como valor mínimo de las horas extraordinarias para cada grupo profesional el establecido en el anexo I de este Convenio.

Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana se abonarán con un 25% de recargo.

Las horas extraordinarias se incrementarán en los mismos porcentajes que lo haga el salario base.

#### *ART. 57.—AYUDA ESCOLAR*

Se abonarán, en concepto de ayuda escolar a los trabajadores que acrediten que sus hijos están matriculados en cualquiera de los estudios oficiales o enseñanza obligatoria, los siguientes importes.

60,0 € al año por cada hijo que se acredite en estudios como (Primaria, ESO, Bachiller, Ciclos Formativos, Formación Profesional y Guardería)

70,0 € al año por cada hijo que se acredite en estudios Universitarios.

200,0 € al año por cada hijo disminuido, dicha ayuda se abonará mientras este no realice una actividad remunerada.

Esta ayuda se abonará una vez al año, junto con la nómina de octubre, después de presentar en RRHH la correspondiente acreditación.

### *CAPITULO IX.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

#### *ART. 58.—DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente.

*ART. 59.—ADAPTABILIDAD PRODUCTIVA*

Con el fin de minimizar los efectos de medidas tales como, entre otros, un expediente de regulación de empleo, las partes negociadoras acuerdan que las alteraciones en el calendario inicialmente previsto acordado por los clientes o proveedores de MAIER FERROPLAST que supongan una modificación en la demanda de producción y/o en los plazos de entrega del producto serán tratadas de la siguiente manera:

- A) En el supuesto que las alteraciones impliquen paradas de producción la empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados dicha circunstancia con una antelación mínima de tres días. Dichas paradas no podrán exceder de las 48 horas consecutivas, o 56 horas alternas, de trabajo efectivo por persona.

Las paradas contempladas se podrán recuperar prolongando la jornada hasta un máximo de dos horas diarias y/o trabajando cualquier día de la semana salvo Domingos o Festivos.

- B) En el supuesto que las alteraciones impliquen excesos de producción la empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados dicha circunstancia con una antelación mínima de tres días. Dichos excesos realizados al amparo de este artículo no podrán exceder de 48 horas consecutivas, o 56 horas alternas, de trabajo efectivo por persona.

Los excesos contemplados se podrán compensar reduciendo la jornada hasta un máximo de 4 horas diarias y/o dejando de trabajar días completos.

La empresa, durante el tiempo en el que el trabajador haya parado su actividad por las mencionadas alteraciones en el calendario, seguirá abonando el salario base correspondiente. Cuando recupere dichas paradas además percibirá:

Si la recuperación se produce en sábado o en días de convenio, el trabajador podrá elegir entre cobrar el valor correspondiente a la diferencia entre la hora extra y la hora normal o compensar 1,25 por cada hora trabajada.

Si la recuperación se produce en día habitual de trabajo no genera diferencia alguna al ser de hora por hora.

Si el exceso de jornada no compensase paradas previas o futuras, o si realizadas horas en exceso estas no se llegaran a compensar en el plazo máximo de un año desde que se realizaron, deberán abonarse o, en su caso, regularizarse al valor equivalente a la diferencia entre la hora extra y la hora normal.

Todas las modificaciones no previstas en el calendario laboral de los clientes que afecten a la realización/supresión de las jornadas ordinarias de trabajo pactadas en MAIER FERROPLAST para cada año y que conlleve una parada/alteración de las instalaciones en los términos del presente artículo se pondrán en conocimiento del comité de empresa.

Las modificaciones producidas en el calendario laboral y la realización de las jornadas efectivas por exceso o por defecto no afectará a los salarios pactados para el personal de MAIER FERROPLAST. El personal no indefinido en la finalización de su contrato será compensado económicamente en la liquidación de las jornadas realizadas en exceso.

*CAPITULO X.—DISPOSICIONES VARIAS**ART. 60.—SEGURO COLECTIVO.*

La Empresa deberá concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

Enfermedad con resultado de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 13.000 €.

Accidente laboral o común con resultado de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 13.000 €. (en este supuesto se percibirá también la primera indemnización).

La repercusión en la cobertura de póliza por la diferencia del incremento que se produce se entenderá con efectos a partir de 30 días después de la firma del presente Convenio. El trabajador facilitará el nombre del beneficiario.

Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de Maier FERROPLAST, S.C.G.

#### *CAPITULO XI.—CODIGO DE CONDUCTA LABORAL*

##### *ART. 61.—CÓDIGO DE CONDUCTA*

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y la empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

##### *ART. 62.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

##### *ART. 63.—FALTAS LEVES*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

**ART. 64. – FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

**ART. 65. – FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) La habitualidad en la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- m) Toda conducta, que atente gravemente contra la libertad sexual de los trabajadores/a, mediante la ofensa verbal o física. Si la referida conducta es llevada a cabo aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerce sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### ART. 66.—RÉGIMEN DE SANCIONES.—SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
  - Despido.

#### ART. 67.—PRESCRIPCIÓN:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPITULO XII.—DERECHOS SINDICALES, FORMACION

#### ART. 68.—ACCIÓN SINDICAL

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Legislación vigente, los trabajadores disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a los representantes legales de los trabajadores.

La Empresa está obligada a tener un Tablón de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Previa existencia de común acuerdo entre la Dirección y Comité de empresa, se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un sólo representante.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa facilitarán el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los Representantes Sindicales podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores:	15 horas.
De 101 a 250 trabajadores:	20 horas.
De 251 a 500 trabajadores:	30 horas.

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

A los trabajadores que asistan a las asambleas que se lleven a cabo entre turnos, es decir antes del inicio o a la finalización de su jornada de trabajo, la empresa les abonará hasta un máximo de una hora de trabajo ordinario al año. Hora que se corresponde con dos medias horas de asistencia a dos Asambleas. Se deberá justificar la asistencia a las mencionadas Asambleas con la aportación de listado y firma de asistente.

Maier Ferroplast, S.C.G., la comunicación establecida en el artículo 65 y 66 por comisión de faltas graves o muy graves se realizará, también, a la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de su pertenencia y que dicha Central Sindical tenga representación en la Empresa y sea una de las firmantes de este Convenio.

#### *ART. 69. – FORMACIÓN*

Cada trabajador podrá asistir a los cursos de Formación General por él decididos. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.

#### *ART. 70. – FORMACIÓN PROFESIONAL*

Maier Ferroplast, S.C.G., colaborará con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación para los trabajadores, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y los sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desenvolver dicha labor.

A los trabajadores que participen en curso de Formación Continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

### *CAPITULO XIII. – COMISION PARITARIA, LEGISLACION SUBSIDIARIA*

#### *ART. 71. – COMISIÓN PARITARIA Y DE VIGILANCIA*

Se establece la Comisión Mixta y Paritaria del Convenio como Órgano de interpretación, conciliación, vigilancia de su cumplimiento y reestructuración en Maier Ferroplast, S.C.G

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Tres Vocales por la Representación Sindical firmante del Convenio.
- Tres Vocales por la Representación de Maier Ferroplast, S.C.G.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, y sin perjuicio de las Normas Generales de Procedimiento Administrativo y Procesales, la Comisión Mixta Paritaria podrá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación en los Conflictos derivados de la aplicación del Convenio, así como en todas aquellas cuestiones socio-laborales.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de 72 horas.

#### *ART. 72. – LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA*

En todo lo que no esté expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del Convenio.

#### *DISPOSICIONES ADICIONALES*

##### *DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA*

Se congelan las Dietas y plus Transporte especial relativos al traslado a la planta de Porriño en los valores actuales.

##### *DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA*

En caso de conflicto por razones ajenas a Maier Ferroplast, S.C.G., se fijarán entre empresa y comité, unos servicios mínimos que aseguren el suministro de los clientes de la empresa. Se entiende que no es conflicto ajeno a Maier Ferroplast S.C.G. las huelgas generales de carácter estatal, autonómico y provincial.

##### *DISPOSICION ADICIONAL TERCERA*

El idioma de un pueblo constituye una de sus señas de identidad fundamentales y uno de sus patrimonios más preciados, así como la base de sus relaciones humanas. Galicia cuenta con el privilegio de tener una lengua antigua y rica, que es nuestra obligación cuidar y potenciar.

En este sentido el presente Convenio Colectivo se redactará en las dos lenguas oficiales de Galicia y se publicará de la misma forma en el B.O.P.

##### *DISPOSICION ADICIONAL CUARTA*

MAIER FERROPLAST S.C.G. se compromete expresamente a hacer efectivo en el ámbito laboral el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicando todas las medidas establecidas en la legislación correspondiente. A tal fin se seguirá trabajando en la elaboración y aprobación de un plan de igualdad en la empresa, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de constitución de la comisión de igualdad del 7 de mayo de 2008.

##### *DISPOSICION ADICIONAL QUINTA*

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y C.I.G.

##### *DISPOSICION ADICIONAL SEXTA*

Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

Por la representación Empresarial:

– DIRECCION DE MAIER FERROPLAST, S.C.G.

Por la representación de los Trabajadores:

- El COMITÉ DE EMPRESA representado por la central sindical:
- C.I.G.: Confederación Intersindical Galega.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Debido a la reorganización de grupos profesionales, y nuevas denominaciones se debe aclarar lo siguiente.

GRUPO PROFESIONAL	NUEVA DENOMINACIÓN	ANTIGUA DENOMINACIÓN
1	Dirección de Planta	Dirección de Planta Direcciones Áreas
2	Directores y Responsables Área	Responsables Área
3	Gestor Obradoiro	Gestor Obradoiro Responsable de Sub-Área
4	Técnicos. Coordinador Piloto	Desarrollos Obradoiro Coordinador Piloto Responsable almacen Expicion Responsable almacen Recepcion Calidad Obradoiro Calidad Serie Técnico Administración Técnico RR.HH. Técnico Informática Técnico Mantenimiento Técnico Laboratorio Técnico Calidad Técnico Seg. Salud y Med. Ambiente. Técnico Mellora Continua Administrativo con idiomas
5	Técnico Auxiliar Operario U.	Operario U. Administrativo Calidad Volante Técnico Auxiliar Alimentador Almaceneros
6	Operarios Auxiliar Administrativo	Operarios Auxiliar Administrativo Reponedores
7	Trabajadores de nueva incorporación Limpieza	Limpieza

#### ANEXO I.—TABLA DE SALARIOS PARA LA VIGENCIA DEL CONVEIO

##### TABLA SALARIAL AÑO 2013 / MAY-2014.

	SALARIO BASE	SALARIO AÑO	EVENTUALIDAD	H.E. DÍA	H.E. NOCHE	NOCTURNIDAD	ABSENTIS.	LOCOMOC
Grupo 1	2.107,34 €	29.502,72 €	134,72 €	27,55 €	34,45 €	17,56 €	40,00 €	4,10 €
Grupo 2	1.637,26 €	22.921,69 €	104,66 €	21,07 €	26,34 €	13,64 €	40,00 €	4,10 €
Grupo 3	1.487,91 €	20.830,73 €	95,12 €	19,02 €	23,77 €	12,40 €	40,00 €	4,10 €
Grupo 4	1.306,86 €	18.296,04 €	83,55 €	16,53 €	20,65 €	10,89 €	40,00 €	4,10 €
Grupo 5	1.215,47 €	17.016,52 €	77,70 €	15,26 €	19,06 €	10,13 €	40,00 €	4,10 €
Grupo 6	1.123,04 €	15.722,62 €	71,80 €	13,99 €	17,49 €	9,36 €	40,00 €	4,10 €
Grupo 7	1.056,46 €	14.790,46 €	67,53 €	13,06 €	16,32 €	8,80 €	40,00 €	4,10 €

## FIRMANTES

Según la disposición adicional sexta los firmantes del presente convenio son:

Por Maier Ferroplast, S.C.G.

- D. Mauro Prieto Gil
- Director RR.HH. de Maier Ferroplast, S.C.G.

Por la parte de los trabajadores/as:

- Dña Dolores Araujo Valverde C.I.G
- D. Mario González Sampayo C.I.G
- D. Manuel Molanes Piñeiro C.I.G
- Dña. M<sup>a</sup> Ascensión Araujo Rodríguez C.I.G

Vigo, a 3 de julio de 2014. – A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014006203

## AYUNTAMIENTOS

### A CAÑIZA

#### A N U N C I O

#### APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS

Aprobada definitivamente a Modificación de Créditos núm. 2/2014 sobre o Orzamento do Concello de A Cañiza correspondente ao exercicio 2014, de aprobación dun Crédito Extraordinario (Exppte. CE 1/2014), por importe de 19.772,82 €.

Ao non se ter presentado reclamacións dentro de prazo regulamentario de exposición pública, segundo anuncio inserido no BOP núm. 129, de 7 de xullo de 2014, faise público que, despois de dito expediente, o resume por capítulos dos créditos do estado de gastos do orzamento xeral deste Concello queda do seguinte xeito:

Capítulo	Créditos Iniciais	Modificacións	Créd. Definitivos
1. Gastos de Persoal	1.586.000,00 €	-	1.586.000,00 €
2. Gtos.bens correntes e de servicios	1.193.328,51 €	7.519,94 €	1.200.848,45 €
3. Gtos.financeiros	17.189,00 €	-	17.189,00 €
4. Transf. Correntes	166.793,00 €		166.793,00 €
6. Invetimentos reais	927.220,23 €	12.252,88 €	939.473,11 €
7. Transf. de capital	0,00 €	-	0,00 €
8. Activos Financeiros	5.000,00 €	-	5.000,00 €
9. Pasivos Financeiros	179.627,00 €	-	179.627,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>4.075.157,74€</b>	<b>19.772,82 €</b>	<b>4.094.930,56 €</b>

O que se fai público para xeral coñecemento.

A Cañiza, 28 de xullo de 2014. – O Alcalde, Miguel A. Domínguez Alfonso.

2014006750