

XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL****Convenios colectivos****CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA "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., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 25 de setembro de 2015.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 29 de setembro de 2015.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha 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 Legislativo 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,

A C O R D A:

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.

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

CAPITULO I
AMBITO, VIXENCIA I ESTRUCTURA

Artº 1º. Ambito 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 maio do 2014 ata o 30 de abril do 2016.

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 grupo profesional 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 Contractuales:

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 declarárase indefinido.

1. Contrato en prácticas

O contrato de traballo en prácticas só poderá concertarse con quen es 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 vinte e catro 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 periodos 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 servicio, cunha completa identificación da obra ou servicio para o cal se contrata ó traballador/a.

Con carácter xeral será para unha soa obra ou servicio 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 servicio 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 servicios, 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 servicios 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 incumplido.

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 prorrateala 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 interrompirá os prazos previstos no art. 53.1.c.do Estatuto dos Traballadores/as.

5.—A presente cláusula considerárase a tódolos efectos de carácter obrigacional.

Artº 13º. Acoso Sexual, por razón de sexo ou laboral

As partes asinantes comprométense 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.—Facilítase 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 servicios ou da totalidade dos mesmos.

2.—Coordinación, supervisión, ordenación e/o dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dun área, servicio ou departamento.

3.—Responsabilidade e dirección da explotación dun ordenador ou de redes locais de servicios informáticos sobre o conxunto de servicios 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, servicio 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 Nº 2 do baremo das Bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, no Nº 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, vacunacións, 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 Nº3 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 desenvolvemento dun proxecto que redacta un técnico (inxeneiro, aparelador, 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 segundo as 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 segundo 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 tradución, corresponsalía, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro 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 servizos 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 zanxas, 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 analoxía, 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 vixilancia 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, licencia 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 salvagardando 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 Mobilidade 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 téñen 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.

Artº 19º. Mobilidade 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, recoñecerase 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 requerimento 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.

Artº. 20º. Mobilidade 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.

Tratándose 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 entraña.

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 (movilidade vertical), para estes últimos rexirán ademais as normas previstas neste Convenio para estes supostos.

Artº 21º. 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.

Artº 22º. Movilidade Xeográfica

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

- a) Desprazamentos.
- b) Traslados.



Art.º 23º. Desprazamentos

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

A Empresa poderá desprazar 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 cubran 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 desprazados, 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 desprazamentos 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 orixe 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, ademáis 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 desplazarse 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 comenzo 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.º 24º. 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 devengarase 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

Artº 25º. 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.

Artº 26º 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.º 27º. 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 sustanciais 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.º 28º. Vacacións

As vacacións serán de 22 días laborais, e se disfrutarán 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.º 29º. 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.
- 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 conxuge 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 fehacementemente.

h) Dous días naturais por hospitalización con pernocta ou intervención quirúrxica sen pernocta que precise repouso domiciliario de: cónxugue, pais, fillos/as, avos/as, irmáns, netos/as e pais políticos, circunstancia que deberá ser xustificada fehacementemente.

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 prescribase 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, concederánselle dous días naturais mais.

No caso de necesidade, previo aviso e xustificación, a empresa deberá conceder un permiso “sen retribuír” 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.º 30º. 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 ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo.

O período de suspensión distribuírase 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 período 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 desfrute 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 obligatoria 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 determiníense.

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 paternidade

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 interrompidas, ampliáveis 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 existirle por motivos xustificados, 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.º 31º. 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 dispusese 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) Reducción 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 retribuida, 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 retribuida.

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. xerasen 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.º 32º. 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 permanente 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 coidado 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 xerasen 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.º 33º. 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 substituyan.

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.º 34º. Xubilación

Neste punto estarase ao que recolla lexislación laboral en cada momento.

CAPÍTULO VII **SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL**

Art.º 35º. 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 prever 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 hixiénicas sanitarias.

Art.º 36º. Recoñecementos 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.º 37º. 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 labores 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, proporcionaráselle 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 estritamente 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.º 38º. 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 o seu posto anterior ou solicitar a su 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 xustificados, 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.º 39º. Capacidade Disminuída

Todos aqueles traballadores/as que por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común de longa duración, con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar os postos mais 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.

Artº. 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.

Artº.43º. 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 considerarase 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, etc .



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 retribúen 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 servizos 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 alugar ou coste de vivenda que viñesen percibindo os traballadores/as.

- As indemnizacións por ceses, mobilidade 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.

Artº. 44º. 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.

Artº. 45º. 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.º 46º. 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.º 47º. 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.º 48º. Plus por Puntualidade e Asistencia

A partir do mes seguinte a asinatura deste convenio, por día efectivo de traballo seneraráse 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 comezar 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 començada 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.º 49º. Antigüidade

O actual complemento de antigüidade queda configurado do seguinte xeito:

a) mantéñense e consolídanse os importes que polo complemento persoal de antigüidade, 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.

Artº 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, aboaránselle 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.

Artº. 51º. 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 día efectivamente traballado” e en concepto de plus de transporte, a cantidade de 4,1 euros.

Artº. 52º. 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 $\leq$ 3,5% en coste

PPM'S PSA 25 y TRW 260. Cumplilos

2º Supuesto = 1% del salario base correspondiente para

Un defectivo $\leq$ 3,1% en coste

PPM'S PSA 25 y TRW 260. Cumplilos.

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

un defectivo $\leq$ 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 aboado 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.

Artº. 53º. 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.

Artº. 54º. 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 aritgo 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



Artº. 55º. 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.

Artº. 56º. 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 establece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores/as rexistrárase día a día e totalízase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ó traballador/a no 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 incrementarase nas mesmas porcentaxes que o salario base.

Art.º 57º. 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 aboarase mentres este non realice unha actividade remunerada.

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

CAPÍTULO IX ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Art.º 58º. 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 téñen 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.

Artº. 59º. 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. Ditos 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 poderánse 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

Artº. 60º. 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

Artº. 61º. 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.

Artº.62º. Graduación das Faltas

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

Artº. 63º. 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 perxuicio 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 perxuicios 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.

Artº. 64º. 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) Adesobediencia 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.

Artº. 65º. 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.

Artº. 66º. Réxime de Sancións.—Sancións

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.



Artº.67º 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 comenzará 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*

Artº.68º. Acción Sindical

Sen perxuício 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:

- Até 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 asinantes deste Convenio.

Artº. 69º. 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.

Artº. 70º. 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

Artº. 71º. Comisión Paritaria e de Vixilancia

Establécese a Comisión Mixta e Paritaria do Convenio como Órgano de interpretación, Conciliación, vixilancia 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.

A comisión paritaria do convenio tamén terá entre as súas funcións, resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo as que se refire o artigo 82.3 do E.T. e o Decreto 101/2015 do 18 de xuño que saíu publicado no DOG nº 137 do 22 de xullo do 2015.

Artº. 72º. 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.

DISPOSICIÓNS 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 constitúe unha das súas sinais de identidade fundamentais e un dos seus Patrimonios mais apreciados, así como a base das súas relacións humanas. 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

O 30 de Abril de 2016 remata a vixencia do convenio, e as condicións contempladas nesta Disposición Adicional Sexta quedarán, de forma automática, sen efecto, sen que quepa súa prórroga ou consolidación.

Licencias.

- Dous días naturais no suposto de falecemento de avós/as políticos.
- Dous días naturais no caso de enfermidade grave de: avós/as políticos circunstancia que deberá ser xustificada fehacementemente.
- Dous días naturais por hospitalización con pernoita ou intervención quirúrxica sen pernoita que precise repouso domiciliario de: fillos/as políticos, irmán/a políticos e avós/as políticos circunstancia que deberá ser xustificada fehacementemente.
- O marxe dos permisos dispostos nos precedentes apartados e ante unha petición xustificada os traballadores/as poderán disfrutar de outros permisos non retribuídos sendo estes de atribución da liña de mando.

Baixas por enfermidade ou accidente

A prestación por Incapacidade Temporal da primeira baixa do ano natural derivada de accidente non laboral e enfermidade común complementarase o “cen por cen” dende o primeiro día da baixa.



DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

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 Direccións Áreas
2	Directores e Responsables Área	Responsables de Área.
3	Xestor Obradoiro	Xestor Obradoiro Responsable de Sub-Área
4	Gestor Obradoiro . Coordinador Piloto	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 OS ANOS 2014-2015 ATA ABRIL 2016

	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 €

Por MAIER FERROPLAST,S.C.G:

D. Mauro Prieto Gil, Director RR.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. Andrea Domínguez Barros C.I.G.

Vigo, 22/01/2016.—O xefe territorial, Ignacio Rial Santomé.

