

Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**  
**SERVIZO DE EMPREGO 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 28 de febreiro do 2018.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 13 de marzo do 2018.

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

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

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

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

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

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

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

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

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

Vigo, 10/05/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



**CONVENIO PROPIO DE MAIER FERROPLAST S.C.G. DE MAIO DE 2017  
ATA ABRIL DO 2019***CAPITULO I  
AMBITO, VIXENCIA E ESTRUCTURA**Art. 1º. Ámbito de aplicación e Funcional*

O presente Convenio regulará as condicións a que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais de MAIER FERROPLAST, S.C.G. que está no Polígono Industrial A Granxa, Paralela 2, Rúa i, do Porriño en Pontevedra, na que se adica a transformación, fabricación, montaxe e pintado de pezas plásticas para o sector da Automoción.

A excepción do grupo profesional 1 e dos socios cooperativistas, que quedan excluídos, o presente convenio afecta ao persoal que actualmente presta servizos na referida empresa, así como a aquel que ingrese no futuro.

*Art. 2º. Vixencia*

O presente Convenio terá vixencia ordinaria desde o 1 de maio de 2017 e ata o 30 de abril de 2019.

*Art. 3º. Prórroga e denuncia*

Quedarán automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

*Art.4º. Vinculación á totalidade*

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

*Art.5º. Garantías persoais*

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



*CAPITULO II*  
*EMPREGO E CONTRATACION*

*Art.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 devandito obxectivo no conxunto de Maier Ferroplast, S.C.G.

Garántese que a contratación e a selección de persoal sexa transparente e accesible, con total ausencia de discriminación.

*Art.7º. Contrato de traballo*

1. O contrato de traballo será suscrito por escrito, con entrega á persoa asinante dun exemplar dentro dos 15 días seguintes ao seu incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego.

Farase constar en todos os contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou nivel no que queda encuadrada a persoa, 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 ao que queda adscrito a persoa, o domicilio da sé social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo en que quede adscrito a persoa, 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 unitaria

A empresa notificará aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes aos 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 ao disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.



Por cada persoa en excedencia con contrato indefinido que non se reincorpore, subscribirase outro contrato indefinido.

Se determínase xudicialmente que algún dos contratos con duración inferior a un ano era fraudulento, este declararase indefinido.

## 2. Contratación Indefinida

As partes asinantes do presente convenio estarán regulados pola lexislación laboral en cada momento.

### *Art.8º. Modalidades Contractuais*

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

#### *1. Contrato en prácticas*

O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estiveren en posesión de título universitario ou de Formación Profesional de grado 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 con unha persoa con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado á finalidade de facilitar a práctica profesional da persoa, para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ao 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 quen estean en posesión de título de grado medio e 1 mes para os de grado superior.

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

A retribución mínima das persoas contratadas baixo esta modalidade será do 70% durante o primeiro ano e do 80% durante o segundo do salario fixado no Convenio para quen desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

Maier Ferroplast, S.C.G., poderá realizar esta modalidade de contrato na seguinte cuantía:

- De 101 a 250 persoas contratadas ..... 10% do persoal
- De 251 a 500 persoas contratadas ..... 8% do persoal
- De máis de 500 persoas contratadas ..... 6% do persoal



## 2. Contrato de formación

Terá como obxecto 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 celébrese por un prazo inferior ao máximo establecido no párrafo anterior, poderá prorrogarse antes da súa terminación por acordo de ambas partes una ou máis veces, por períodos non inferiores a 6 meses, sen que o tempo acumulado, incluído as prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O previso de finalización de contrato deberá axustarse aos prazos e forma que indique o convenio.

A idade dela persoa contratada estará comprendida entre os 18 e 21 anos inclusive. Dispoñerá do 15% da súa xornada para a formación teórica. Esta formación deberá ser impartida polos Centros de Formación autorizados.

Cada titor non poderá dispoñer de máis de dúas persoas 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 devandito salario. Sempre en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A cuantía máxima para a celebración destes contratos será a mesma que para os contratos en prácticas.

## 3. Contratos a tempo parcial

Estarase ao que dispón o art. 12 ET. As persoas contratadas baixo esta modalidade 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 aquelas outras que presten o seu servizo a tempo completo.

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

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

## 5. Contrato por obra ou servizo determinado

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

Este contrato se formalizará para unha obra ou servizo concreto con independencia da súa duración, e finalizará cando finalicen os traballos do oficio e grupo profesional do traballador en devandita obra ou servizo. En todo caso, a relación laboral pasará a ser indefinido unha vez transcorrido o prazo máximo que ao efecto se estableza no convenio sectorial de referencia.

#### 6. *Uso de ETT.*

A empresa, que se compromete ao uso moderado de contratos de posta a disposición, pacta que o número de contratos a través de ETT non poderán superar o 5% do total os contratos indefinidos que presten servizos na mesma. Para este caso, o concepto contrato indefinido inclúe tanto aos contratos por conta allea como aos socios cooperativistas.

#### *Art.9º. Subcontratación*

No caso de que Maier Ferroplast, S.C.G., subcontrate con outros a execución de obras ou servizos, aquela responderá ante quen conformen as empresas subcontratistas nos términos establecidos no art. 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade de devandita disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

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

#### *Art.10º. Preaviso Final de Contrato*

Á finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar á persoa implicada o cese 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 aos días de preaviso incumplido.

Nos finiquitos que teñan lugar por finalización ou rescisión de contrato ou outras causas, farase constar que a persoa non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar ao persoal en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo en que aquela prestou os seus servizos.

Quen desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Grupo 6 e 7: quince días.
- Resto de Grupos: trinta días.

O incumprimento de leste preaviso dará dereito á empresa a descontar do finiquito unha cantidade equivalente aos días de preaviso non comunicado.



*Art. 11º. Indemnizacións Contratos non Indefinidos*

Maier Ferroplast S.C.G. abonará mensualmente ás persoas con contratos non indefinidos, salvo ao persoal con contrato de substitución, e polo concepto de indemnización por extinción, un pago equivalente ao importe de 20 días por ano traballado. Dito importe mensual figura no Anexo I e Anexo II deste Convenio. En caso de conversión dun contrato temporal en indefinido, e sempre que se respecte a antigüidade inicial, a empresa resarcirase do importe pagado por este concepto, podendo elixir a contratada entre abonar dita cantidade dunha soa vez ou prorrateala nas catorce pagas correspondentes durante un prazo máximo de cinco anos.

*Art. 12º. Extinción do Contrato por causas obxectivas*

1.—Cando Maier Ferroplast, S.C.G., queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.c do Estatuto dos traballadores, e conforme ao procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, ademais da comunicación prevista na norma, deberá entregar á persoa afectada e, simultaneamente, á representación unitaria da empresa unha carta explicativa que faga referencia á causa de extinción.

2.—Sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, conforme ao 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 aos que se fai referencia no apartado 2 anterior, darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desístese de tal dereito.

4.—O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1.c do Estatuto dos Traballadores.

5.—A presente cláusula considerarase para todos os efectos de carácter obrigacional.

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

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 todas as medidas establecidas na lexislación correspondente e no Plan de Igualdade de Maier Ferroplast , S.C.G.

*Art. 14º. Pluriemprego*

Maier Ferroplast, S.C.G. non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aquelas persoas que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.



*CAPITULO III*  
*CLASIFICACION PROFESIONAL**Art. 15º. Clasificación Profesional*

As persoas 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 obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan.

No caso de concorrencia 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 supoñerá que se exclúa, 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 a diminución da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que produza discriminación algunha por razón de idade, sexo ou de calquera outra índole.

*Art. 16º. Sistema de Clasificación*

O persoal afectado por este Convenio será adscrito a un determinado GRUPO PROFESIONAL e a unha DIVISIÓN FUNCIONAL

A conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada persoa. O desempeño das funcións que conleva a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel da mesma, habendo recibido previamente, por parte da empresa, a formación adecuada o novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste Convenio.

*SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL DE MAIER FERROPLAST, S.C.G.**Artigo 16.1.—Criterios xerais*

1.1- O presente Acordo sobre Clasificación Profesional estableceuse fundamentalmente atendendo aos 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.



1.2.—A clasificación realizarase en Divisións funcionais e Grupos Profesionais por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolva o persoal.

1.3.—No caso de concorrencia 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 supoñerá 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.—Toda persoa afectada por este Acordo será adscrita 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.

Existen tres Divisións funcionais definidas nos seguintes térmonos:

#### *PERSOAL TÉCNICO*

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

#### *PERSOAL ADMINISTRATIVO*

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 produtivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

#### *PERSOAL DE PRODUCCIÓN*

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

1.5.—Os factores que inflúen na clasificación profesional segundo os criterios determinados polo artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, son os que se definen neste apartado.

Os criterios de encuadramento son os seguintes:

##### *A. Coñecementos*

Factor para cuxa valoración deberá terse 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 devanditos coñecementos ou experiencias.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

### *B. Iniciativa*

Factor para cuxa valoración deberá terse en conta o maior ou menor grado de dependencia a directrices ou normas para a execución da función.

### *C. Autonomía*

Factor para cuxa valoración deberá terse en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

### *D. Responsabilidade*

Factor para cuxa valoración deberá terse 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 para cuxa valoración deberá terse 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 cuxa 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.

## *Artigo 16.2.—Adaptación en ámbitos inferiores*

2.1.—A aplicación do sistema non pode facerse nin literal nin automaticamente, nin de forma unilateral. Requirirá sempre unha adaptación negociada nos diferentes ámbitos inferiores.

2.2.—Con obxecto de facilitar a adaptación a cada convenio e ámbito concreto apórtanse os seguintes instrumentos:

2.2.1.—Relación, sen criterio limitativo, de tarefas ou funcións definatorias de cada Grupo Profesional, podendo ser complementada, por acordo da Comisión Paritaria do Convenio, para reflectir 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, ao 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 as persoas incluídas en devandito Grupo.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

2.2.4.—O grado de complexidade e extensión da estrutura organizativa de MAIER FERROPLAST, S.C.G., pode facer necesaria a flexibilización da estrutura de Divisións funcionais e Grupos Profesionais descritas no presente Acordo, flexibilización que se determinará dentro do acordo de implantación e adecuación que se subscriba en cada ámbito, respectando o límite mínimo de dúas Divisións funcionais e catro Grupos Profesionais.

### *Artigo 16.3.—Implantación*

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

### *GRUPO PROFESIONAL 1*

1. Criterios Xerais.—Quen integran 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 súas funcións cun alto grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Formación: Titulación universitaria de grado superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e con experiencia consolidada na Empresa.

Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no N<sup>o</sup> 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 Área

### *TAREFAS*

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

1.—Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade do mesmo, ou dun grupo de servizos ou da totalidade dos mesmos.

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

3.—Responsabilidade e dirección da explotación dun ordenador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos de procesos de datos en unidades de dimensións medias.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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, ordenar e supervisar un área, servizo ou departamento de MAIER FERROPLAST, S.C.G., con responsabilidade sobre os resultados da mesma.

8.—Tarefas de análises de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenvolver e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lóxico (Software).

#### *GRUPO PROFESIONAL 2*

**Criterios Xerais.**—As persoas que cun alto grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos 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 grado superior e asimilarse aos 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, en Nº 1 de face a cubrir aos Titulados superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- Directores/as e responsables de área.

#### *TAREFAS*

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

1.—Funcións que supoñen a responsabilidade de ordenar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servizos, etc., ou de calquera agrupación delas, cando as dimensións de MAIER FERROPLAST, S.C.G. aconsellen as agrupacións.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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 A.T.S., 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 orde á admisión, clasificación, acopramento, instrución, comedores, previsión do persoal, etc.

### GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Xerais.—Intégrano aquelas persoas que, con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas cun 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 as categorías encadradas no baremo N<sup>o</sup>3 das Bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos:

- Xestor/a de Obradoiro
- Responsable sub área.

### TAREFAS

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

1.—Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á 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 documentandos 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 reunir os elementos fornecidos polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, provisións de tesorería e outros traballos análogos en base ao plan xeral de contabilidade.

7.—Tarefas técnicas consistentes en contribuír ao desenvolvemento dun proxecto que redacta un técnico (enxeñeiro, 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 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 produtivo.

12.—Tarefas técnicas de toda clase de proxectos, reproducións ou detalles baixo a dirección dun mando superior, ordenando, 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.**—Confórmano aquelas persoas que realizan traballos de execución autónoma que esixen, habitualmente, iniciativa e razoamento na súa 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/as
- Pilotos

### TAREFAS

Exemplos.—Neste grupo profesional inclúense, a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás 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 análises e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sexa 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 tanteos necesarios á vez que proporcionando as solucións requiridas.

5.—Tarefas de I+D de proxectos completos segundo instrucións.

6.—Tarefas que supoñen a supervisión segundo 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 produtivo.

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 venda 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.).



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

13.—Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que reciben a produción, clasifícanos, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas vehículos de que se dispón.

14.—Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que realizan os labores auxiliares á 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 á fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeograficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ao proceso produtivo 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 logo de terminadas, na propia empresa, en base a planos, tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grado de decisión na aceptación, realizando informes onde 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 máis 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/as Auxiliares
- Operarios/as U

#### TAREFAS

Exemplos.—a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- 1.—Tarefas administrativas desenvolvidas 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 todos os requisitos do seu oficio ou responsabilidade.

4.—Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeran transformación de produto.

5.—Tarefas de venda 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, ao efecto de movemento diario.

9.—Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou o fornezo de servizos xerais de fabricación.

10.—Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo 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 á fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terra, realización de gabias, etc.

13.—Controlar a calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparellos, decidindo sobre o rexeitamento en base a normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de persoal os resultados da inspección.

14.—Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aleacións, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastar de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflectindo en partes ou a través de persoal todos os datos segundo código ao efecto.

15.—Realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimentos, histogramas, certificacións, etc., con datos fornecidos por outros que os toman directamente en base a normas xeneralmente 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 nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino Secundario obrigatoria (ISO) 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) poderían xustificar outro encadramento, polo que quedarán por dobre motivo, pendentas da negociación que se desenvolva en ámbitos inferiores.

*TAREFAS*

Exemplos.—Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables 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. Reprodución e calcado de planos.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

7.—Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.

8.—Realización de análises sinxelas e rutineiros de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostras para análises.

9.—Tarefas de axuste de series de aparellos, construción de forma de cable sen trazo de persoais, 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 esbozos 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, telex ou facsímil.

16.—Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.

17.—Condución con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.

17.1.—Condución de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empuxadoras, guindastres, ponte, guindastres de pórtico, carretillas etc.).

### *GRUPO PROFESIONAL 7*

Criterios Xerais.—Atópanse encadrados neste grupo todos aquelas persoas de nova incorporación, con ou sen experiencia, e cuxo contido fundamental do posto de traballo estea desenvolvido segundo 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 ao posto e/ou ao proceso da Empresa.

Así mesmo englobará este grupo profesional o persoal de limpeza.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

A excepción do persoal de limpeza, o tempo máximo de permanencia neste grupo profesional quedará limitado a doce meses de traballo efectivo. Transcorrido devandito prazo os/as traballadores/as que continúen prestando servizos deberán pasar ao grupo profesional superior que lles corresponda.

#### *CAPITULO IV*

#### *MOVILIDAD FUNCIONAL E GEOGRAFICA*

##### *Art. 17º. Concepto e principios xerais*

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas pola persoa dentro do centro de traballo ao que estea adscrito.

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

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, a dirección da empresa deberá garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxe necesarios, que faciliten ou habiliten ás persoas afectadas a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.

A aplicación da mobilidade funcional haberá de facerse salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, dita mobilización producirase sen menoscabo da dignidade das persoas e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo sobrevenida ou de falta 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 respectando a voluntariedade das persoas.

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



*Art. 18º. Clases de mobilidade funcional*

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

1. Mobilidade funcional vertical. É aquela que ten 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 ao que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

- A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ao 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 da persoa.

3. Mobilidade funcional ordinaria. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas prodúcense dentro dos límites do encuadramento profesional dela persoa; isto é, o seu pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinados.

*Art.19º. Mobilidade funcional vertical*

1.—En caso de mobilidade funcional vertical ascendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a seis meses (salvo en caso de substitución por I.T. ou excedencia) a Dirección poderá destinar ao persoal a 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 ás persoas afectadas e á súa representación legal.

Dita notificación, polo menos, deberá incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan devanditos cambios.
- A identificación das persoas afectadas.
- A duración estimada da mobilidade.

Neste sentido, a Dirección terá en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto aos cambios propostos.

Se o cambio de grupo profesional leva consigo retribucións superiores, percibiranse as do posto de destino.



No caso de que o cambio de posto supere os seis meses nun ano ou os oito meses en dous anos salvo que estea fundado en motivos de substitución por I.T. ou excedencia dunha persoa poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos ou volver ao posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascenderá automaticamente.

En todo caso, sexa cal for o tempo de duración da mobilización e a causa que a xerou, recoñecerase e valorará, a efectos de promoción profesional e nos términos 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 produtivas xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. A dirección da empresa poderá destinar a seu persoal a realizar funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

A adscrición a este tipo de funcións e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non haberá de exceder dos tres meses. Transcorrido este período de tempo será reincorporado ao 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.

Para iso, a dirección da empresa notificará a intención dos cambios simultaneamente a quen se vexan afectados e á súa representación legal, nos mesmos términos previstos no apartado anterior. En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia en postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo un reparto equitativo entre o persoal cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

As persoas afectadas por esta clase de mobilidade funcional percibirán as retribucións propias do posto e grupo profesional de orixe.

### *Art. 20º. Mobilidade funcional horizontal*

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas, a dirección da empresa poderá destinar o persoal a realizar funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación do grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (artigo 41 ET), 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.

Para iso, a dirección de empresa notificará os cambios previstos simultaneamente ao persoal afectado e á súa representación legal nos mesmos términos que figuran nos apartados anteriores.

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



Igualmente estableceranse o reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación ás novas funcións e tarefas.

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñesen percibindo nos seus anteriores postos, no caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Si as retribucións do posto de destino fosen superiores, percibirán as do novo posto.

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

#### *Art. 21º. Mobilidade funcional ordinaria*

Aínda cando dun modo xeral e aténdose ao previsto neste Acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non haxa de ser necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores salvo no caso que conleven algunha modificación substancial das condicións de traballo, si se fai necesario que dita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a iso constitúeo a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ao que indirectamente refírese o Art. 22.1 E.T. cando define o concepto de grupo profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que conlleve 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, si 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.

#### *Art. 22º. Mobilidade xeográfica*

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

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

#### *Art. 23º. Desprazamento*

Enténdese por desprazamento o destino temporal dunha persoa a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo.

A empresa poderá desprazar ao seu persoal ata o límite máximo dun ano.



A empresa designará libremente ao persoal que deba desprazarse cando o destino non esixa pernoctar fose de casa ou, cando existindo esta circunstancia, non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos en que o desprazamento esixa pernoctar fose do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, a empresa propoñerá o desprazamento a quen estime idóneos para realizar o traballo. No suposto que por este procedemento non se cubriren os postos a prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazado, os que teñan ao seu cargo ou estean:

- a) Discapacitados físicos e/ou psíquicos.
- b) Mulleres embarazadas.
- c) Fillos menores de oito anos ou con persoas dependentes ao seu cargo.
- d) Representantes legais dos traballadores.

Se a empresa desexa realizar algún dos desprazamentos de duración superior a tres meses que obriguen a pernoctar fóra do seu domicilio, deberá preavisalo aos afectados con, polo menos, 5 días laborables de antelación.

En calquera caso, os preavisos deberán realizarse por escrito.

Nestes desprazamentos, a Empresa e persoal afectado convirán libremente as fórmulas para que este poida regresar ao seu domicilio periodicamente, que poderán consistir na subvención das viaxes de ida e regreso en todos ou parte dos fins de semana, adecuación ás xornadas de traballo para facilitar periódicas visitas ao seu domicilio, concesións de permisos periódicos, subvención do desprazamento dos seus familiares, etc.

Nos supostos de non chegarse a acordo nesta materia, estarase ao disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborables de estancia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo de Maier Ferroplast, S.C.G.

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

Nos supostos de desprazamento xerarase o dereito, ademais da a totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñese percibindo, ás dietas e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou conveniencia da Empresa houbese de desprazarse a prestar o seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

Se como consecuencia do desprazamento houberse de iniciarse a viaxe antes de dar comezo a súa xornada, ou si como consecuencia do regreso ao seu punto de partida este producíse unha vez pasada a hora oficial de terminación da xornada, percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias.

Os accidentes que ocorran froito dos desprazamentos que se recollen no presente artigo consideraranse accidentes In Itinere.

#### *Art. 24º. Traslados*

Considerarase como tal a adscrición definitiva dunha persoa a un centro de traballo da Empresa distinto daquel en que viña prestando os seus servizos, e que requira cambio da súa residencia habitual.

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

No suposto de traslado, o traballador será preavisado con, polo menos, 30 días de antelación por escrito.

Neste suposto se devengarán os gastos de viaxe do traballador/a e a súa familia, os gastos de traslado de mobles e enseres e cinco dietas por cada persoa que viaxa dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

### *CAPITULO V*

#### *TEMPO DE TRABALLO*

#### *Art. 25º. Xornada de traballo*

Durante toda a vixencia do presente Convenio a xornada laboral de Maier Ferroplast será de 1776 horas efectivas de traballo en cómputo anual de xornada industrial.

O persoal deberá acharse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu Centro de traballo, co seu correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido. A xornada de traballo será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da Factoría.

Os días 24 e 31 de decembro non serán laborais.

O resto de días que excedan da xornada anual, que se denominarán de “axuste horario”, gozaranse de forma rotativa entre quen integran o persoal, pactándose con cada un deles e dependendo das seccións.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección de Maier Ferroplast S.C.G., razoando o seu establecemento co Comité de empresa e, coas persoas implicadas, prevalecendo o criterio que supoña unha diminución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.

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 dispoñerá unha distribución do tempo de traballo de luns a venres.

#### *Art. 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 o Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra. Estarase en todo momento ao disposto pola Autoridade Laboral.

#### *Art. 27º. Quendas de traballo*

A empresa organiza a súa actividade produtiva nun sistema de quendas rotativo de noite, tarde e mañá. Así mesmo utiliza quendas de traballo de xornada partida. As Persoas deben coñecer cun mínimo de cinco días de antelación, a quenda de traballo na que prestarán dita xornada irregular.

Terán prioridade para ocupar a quenda de noite os que de forma voluntaria se adscriban ao mesmo. A empresa poñerá a disposición do persoal as follas formulario para que poidan solicitar o seu adscripción voluntaria na quenda de noite. As partes non poderán unilateralmente variar a decisión ata pasados polo menos 12 meses desde a mesma salvo que existan circunstancias médicas que así o aconsellen. Malia estar adscritos a unha quenda determinada, ao persoal, por razóns formativas, tamén se lles poderá asignar, por un prazo non superior a tres semanas dentro dun período de catro meses, ás outras quendas existentes na empresa. O prazo de asignación cuatrimestral fai referencia a unha ponderación anual.

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

#### *Art. 28º. Vacacións*

As vacacións serán de 22 días laborables, e gozaranse preferentemente entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. No goce das mesmas terase en conta as necesidades do cliente.

Non obstante, si por causas coxunturais ou outras circunstancias a empresa vísese obrigada a paralizar a produción, ben por avarías ou por falta de fornezo de materias primas, orixinado todo iso por forza maior, a empresa poderá determinala data do período de vacacións, previa información aos representantes legais dos traballadores.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

O calendario de vacacións fixarase con, polo menos, dous meses de antelación ao seu goce e, en todo caso, sempre antes do día 15 de xuño para coñecemento do persoal. Establécese que, dos vinte e dous días laborables de vacacións, quince deles deberán ser de forma consecutiva e dentro do período fixado no párrafo primeiro do presente artigo. O resto, poderase decidir por unidades produtivas, de forma individual, e atendendo ás necesidades da persoa que o solicite e a empresa.

O abono das mesmas realizarase ao seu inicio, previa petición do interesado cunha antelación mínima de 15 días.

O abono das vacacións será o promedio obtido por salarios, primas e antigüidade (excepto o plus de nocturnidade), nos tres meses anteriores traballados.

Cando o período de vacacións fixado ou pactado coincida antes ou durante no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou a lactancia natural ou co período de suspensión por maternidade ou paternidade, así como no caso da baixa sexa froito dun accidente de traballo ou enfermidade, a persoa poderá gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou da suspensión correspondente, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

Maier Ferroplast, S.C.G., poderá excluír como período vocacional aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, previo acordo cos representantes legais dos traballadores.

## *CAPITULO VI*

### *LICENZAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS*

#### *Art. 29º. Licencias*

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

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador ou traballadora.
- b) Dezaseis días naturais en caso de inscrición no rexistro de parellas de feito. Este permiso só poderá gozarse unha soa vez, salvo por falecemento da parella.
- c) Tres días laborais en caso de nacemento de fillo, ou en caso de acollemento ou adopción.
- d) Quince días naturais no suposto de falecemento de cónxuge e fillos/as.
- e) Cinco días naturais no suposto do falecemento dos pais.
- f) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns/as, netos/as, avós/as, pais políticos, fillos políticos e irmáns/as políticos.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

g) Dous días naturais en caso de enfermidade grave de: cónxuge, pais, fillos/as, avós/as, irmáns/as, netos e pais políticos, circunstancias que deberán ser xustificadas fehacientemente. Esta licenza poderá utilizarse de forma continua ou discontinua por días completos, a condición de que se comunique á empresa os días a gozar no momento de solicitala.

h) Dous días naturais por hospitalización con pernocta ou intervención cirúrxica sen pernocta que precise repouso domiciliario de: conxuge, pais, fillos/as, avós/as, irmáns/as, netos/as e pais políticos, circunstancias que deberán ser xustificadas fehacientemente. Esta licenza poderá utilizarse de forma continua ou discontinua por días completos, a condición de que se comunique á empresa os días a gozar no momento de solicitala.

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 se prescriba dita consulta polo facultativo coincidindo o horario de consulta co de traballo, debendo presentar á empresa previamente o xustificante da cita (no caso de telo) e logo o xustificante de asistencia. 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 ao ano por asistencia a médico de familia non especialista.

l) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

m) Un día natural en caso de matrimonio de fillos/as ou irmáns/as.

n) Un día natural en caso de falecemento de tíos/as en grado de consanguinidade co traballador ou a traballadora.

o) Un día a libre elección por asuntos propios (ao ano ou por ano de contrato). Non poderá solicitarse o goce de devandito permiso o mesmo día por máis dun quince por cento de cada sección ou departamento. Cando se dese tal circunstancia, a orde de concesión do permiso irá directamente en función do momento da solicitude do mesmo: Primeiro no tempo, mellor dereito.

p) Unha hora diaria de ausencia de traballo nos casos de nacementos de fillos /as prematuros/as ou que por calquera causa, deban permanecer en réxime 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 acabará cando o/a fillo/a reciba a alta hospitalaria.

q) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e de técnicas de preparación ao parto que se deban facer dentro da xornada de traballo.

r) 22 horas ao ano para acompañamento dun/a fillo/a menor en idade pediátrica. No caso de traballar dous proxenitores en Maier Ferroplast, só poderá ser gozada por un deles.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

No suposto d), e), f), g) e h) si precisáse desprazarse a unha distancia superior a 150 Km. Concederáselle un día natural máis.

Nos supostos d), e), f), g) e h) si precisáse desprazarse a unha distancia superior a 300 Km. Concederáselle dous días naturais máis.

En caso de necesidade, previo aviso e xustificación, a empresa deberá conceder un permiso sen retribuír ata un período de 10 días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes ata segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

Quen queira gozar das licencias contempladas neste artigo comprométense a preavisar coa debida antelación as súas ausencias ao traballo cando iso fose 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). Nestes casos deberán solicitar o goce de devanditos permisos cunha antelación mínima de quince días. De non solicitarse nese prazo, a persoa solicitante poderá gozar do permiso pero considerarase como non retribuído.

Á marxe dos permisos dispostos nos precedentes apartados, e ante unha petición xustificada, poderase gozar doutros permisos non retribuídos, sendo estes de atribución da liña de mando.

Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fehacemente acreditadas e inscritas no Rexistro Público correspondente ou certificado de convivencia.

### *Art.30º. Suspensión con reserva do posto de traballo*

En aplicación do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores.

#### *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 partir do segundo.

O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase 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 desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma



simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese 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 período que correspondese á nai.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense de devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

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

Nos supostos de adopción e de acollemento, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, 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 definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos proxenitores traballen por conta allea, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos párrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre Maier Ferroplast S.C.G. e das persoas afectadas, nos términos que regulamentariamente determínense.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre Maier Ferroplast e das persoas afectadas.

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



As persoas beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado.

*b) En relación coa suspensión do contrato por paternidade:*

Nos supostos de nacemento de filla ou fillo, adopción ou acollemento de acordo co art. 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, a persoa 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 filla ou fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no art. 48.4 de devandito Estatuto dos Traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; no entanto, cando o período de descanso regulado no art. 48.4 do Estatuto sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

A persoa que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no art. 48.4 do Estatuto dos Traballadores ou inmediatamente logo da finalización de devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 por cento, previo acordo entre a empresa e a persoa afectada, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito. Fíxase polas partes que dita comunicación deberase realizar como mínimo con tres días de antelación.

O devandito neste artigo será aplicable desde a firma do convenio, salvo o período de suspensión de catro semanas que só poderá gozarse a partir do primeiro de xaneiro de 2011. Ata devandita data, o traballador que se acolla a este dereito poderao facer por un tempo máximo de 13 días.

*c) Suspensión por risco durante o embarazo*

De acordo coa relación de postos con risco para o embarazo, si a traballadora xestante debese cambiar de posto de traballo por outro compatible co seu estado, e este cambio non resultase técnica ou obxetivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderase declarar 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.



*d) Suspensión por risco durante a lactancia*

Cando as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou da filla ou, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora ou á súa filla ou fillo, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactancia natural de fillos e fillas menores de nove meses contemplada no artigo 45.1.d do Estatuto dos Traballadores.

*Art. 31º. Redución da xornada por motivos familiares**1. Permiso por lactancia dun fillo menor de nove meses*

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

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

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai. No caso de que ambos traballen só poderá ser gozado por un deles.

*2. Redución de xornada por garda legal de menores e outros supostos*

En aplicación do artigo 37.6 do E.T. quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, si dous ou máis solicitantes da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactancia e da redución de xornada, previstos neste artigo, corresponderá, quen o solicite dentro da súa xornada ordinaria. Quen goce da redución de xornada deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.



*Art. 32º. Excedencias*

1. *Excedencia forzosa:* concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. Na súa duración as persoas terán dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.

2. *Excedencia Voluntaria:* As persoas con polo 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 só poderá ser exercitado outra vez pola mesma acode si transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada á empresa cun mes de antelación como mínimo á data en que se solicite comezala e a empresa dará recibo da presentación.

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

A incorporación ao posto de traballo deberá ser notificada por quen a gocen cun mes de antelación á data de finalización do goce da excedencia. A notificación farase por escrito e a empresa estará obrigada a acusar recibo do escrito.

3. *Excedencia por coidado de fillos/as e familiares:* As persoas teñen o dereito a un período de excedencia non superior a cinco anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a 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 para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente o enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual de calquera integrante do persoal. No entanto, si dous ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñésese gozando.

O período en que se permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e terase dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.



No entanto, cando a persoa en excedencia forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses si trátase de categoría especial.

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

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

A incorporación ao posto de traballo deberá ser notificada á empresa con quince días de antelación á data de finalización do goce da excedencia. A notificación farase por escrito e a empresa estará obrigada a acusar recibo do escrito.

4. *Excedencia por función sindical*: poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa quen exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

#### *Art. 33º. Xubilación parcial*

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

#### *Art. 34º. Xubilación*

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

### *CAPITULO VII* *SEGURIDADE E HIGIENE, SAÚDE LABORAL*

#### *Art. 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 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 Seguridade e Saúde.

2) Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e hixiene, mutuas de accidentes e a propia empresa con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.

3) Proponer e prever as medidas técnicas.

En orde á designación dos Servizos de Prevención, Delegados de Prevención e Comité de Seguridade e Saúde estarase ao que para ese 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 seu Centro de Traballo, os mecanismos de coordinación adecuados en orde á prevención de riscos e información ao persoal das empresas subcontratadas.

#### *Art. 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 nos recoñecementos médicos nas xornadas laborais dese mesmo día. Para iso deberán dispoñer dun xustificante do tempo investido nos citados recoñecementos, emitido pola entidade concertada.

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

Na disposición de tales recoñecementos médicos, que se realizarán coas menores distorsións posibles ao sistema produtivo, aos efectos organizativos, consideraranse especificamente as condicións físicas do persoal de quendas que deba acudir en xaxún.

#### *Art. 37º. Prendas de Traballo*

A Empresa dotará ao persoal das adecuadas prendas de traballo.

O persoal obreiro percibirá dous uniformes cada ano, e si for 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 ao comezo dunha contratación.

En relación co calzado, Maier Ferroplast, S.C.G., facilitará un par de botas de seguridade como mínimo, que protexan dos riscos que a actividade pode provocar, e sempre que tal actividade requira estas pezas de protección.

O persoal administrativo e técnico, que así o solicite, percibirá cada ano unha bata que lle protexa do desgastar da súa propia roupa. exercitado este dereito, dita peza será de uso obrigatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algún labor nos talleres, este persoal será provisto de roupa adecuada (uniforme, botas de seguridade, casco, etc.) que lle protexa dos riscos inherentes a eses lugares de fabricación.

Proverase de roupa e calzado impermeable ao persoal que haxa de realizar labores continuos á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén aos que houbesen de actuar en lugares notablemente encharcados ou fangosos. En contactos con ácido dotaráselle de roupa adecuada.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

Aos porteiros, vixiantes, gardas, conserxes e choferes proporcionaráselles cada ano uniforme, calzado e pezas de abrigo e impermeables.

A quen realice o seu labor con lentes graduadas, Maier Ferroplast, S.C.G., terá que proporcionarlle unhas, sempre que en razón ao traballo que realice sufrisen deterioro.

Si alguén necesítase cristais correctores, proporcionaráselle lentes protectoras coa adecuada graduación óptica ou outras que poidan ser superpostas ás graduadas do propio interesado/a.

Cando a índole nociva da actividade así o requira, cumprírase estritamente as esixencias que respecto diso determina a Ordenanza Laboral de Seguridade e hixiene (artigos 141 a 151) e Lei de Prevención de Riscos Laborais.

#### *Art. 38º. Protección á maternidade e lactancia*

Maier Ferroplast evitará a exposición das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactancia natural a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras embarazadas, do feto ou do fillo ou filla lactante, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

En cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a empresa debe ter a disposición de todas as persoas unha valoración de riscos nos distintos postos de traballo nesta concreta materia, e na que se debe reflectir que postos de traballo son incompatibles coas situacións ligadas á maternidade que se contemplaron 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 ao Estatuto dos Traballadores a suspensión do seu contrato por risco durante o embarazo durante o período necesario para a protección da súa seguridade e da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou solicitar o seu adscrición a outro posto compatible co seu estado. No primeiro caso a empresa comprométese a facilitar a tramitación deste tipo de solicitudes entregando a documentación necesaria no prazo máximo de 48 horas desde o requirimento 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 ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso 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 ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxetivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, deberá 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.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art.39º. Capacidade Diminuída*

Todas aquelas persoas 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 máis aptos en relación ás súas condicións que existan na Empresa, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

*CAPITULO VIII**PERCEPCIÓNS ECONOMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIÓNS, INDEMNIZACIÓNS)**Art.40º. Salarios e incremento salarial*

As táboas salariais aplicables durante a vixencia deste convenio son as que aparecen no anexo I e que se corresponden coas que se fixaron no ano 2015. Son as denominadas “Táboas salariais consolidadas”.

Sobre esas táboas salariais consolidadas as partes alcanzan os seguintes acordos.

1. Incremento do 0,5% desde abril de 2016 e ata marzo de 2017, salvo para o concepto horas extraordinarias, que continuarán ao mesmo valor que no ano 2015.

2. Incremento do 1% desde abril de 2017 sobre todos os conceptos. Así mesmo os seguintes incrementos por grupos profesionais, que se abonarán en cada unha das catorce pagas e incorporaranse ao salario basee, tal e como xa constan reflectidas no anexo dous.

	Comp1º	Comp2º
<b>GRUPO 1</b>	10,659	0,448
<b>GRUPO 2</b>	10,659	0,448
<b>GRUPO 3</b>	7,055	0,448
<b>GRUPO 4</b>	2,673	0,448
<b>GRUPO 5</b>	0,501	0,448
<b>GRUPO 6</b>	0,26	0,448
<b>GRUPO 7</b>	0	0,448

As partes recoñecen de forma expresa que as cuantías de incremento pactadas para o ano 2016 e ata marzo de 2017 xa foron cobradas baixo o concepto retributivo denominado “regulación salarial”. Tamén recoñecen que este concepto retributivo desaparecerá de folla de salario a partir da nómina do mes de outubro de 2017 xa que pasará integrarse nas táboas, tal e como xa aparecen no Anexo II.

Para os seguintes anos de vixencia deste convenio, o persoal ao que lle afecte terá dereito aos mesmos porcentaxes de incremento que para si acorden os socios cooperativistas. Serán efectivos de forma automática no mesmo mes a partir de cal estes percíbanos.

En todo caso, no momento que os socios cooperativistas acorden en calquera dos anos de vixencia minorar as súas retribucións, ao persoal afectado por este convenio tamén se lle minorarán as súas no mesmo porcentaxe ata o límite máximo das táboas salariais consolidadas do ano 2015 que se contemplan no primeiro apartado deste artigo. Para que teña efectos



a minoración contemplada, debe existir coñecemento previo dos representantes legais dos traballadores e que se acredite a mesma mediante copia do acordo do Consello Reitor no que conste tal circunstancia.

#### *Art. 41º. Revisión salarial*

Durante a vixencia deste convenio non haberá revisión salarial.

#### *Art.42º. Percepcións económicas: Concepto*

1) Considérase salario a totalidade das percepcións económicas que percibe o persoal, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

2) Non terán consideración de salario as cantidades percibidas 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 despedimentos.

#### *Art. 43º. Percepcións económicas: Estrutura*

As remuneracións económicas do persoal afectado por este Convenio, estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

##### *1. Retribucións salariais*

*a) Salario base:* É a parte da retribución que se fixa con carácter básico por unidade de tempo. Cada grupo profesional ten un salario basee que se considera unha retribución mínima garantida.

*b) Complementos persoais:* Son aqueles que derivan das condicións persoais de cada cal, e que non foron valoradas ao fixar o salario base, tales como antigüidade, idiomas, etc., especialmente incluído neste concepto esta a cuantía de 60 euros mensuais, pagos once meses ao ano, excluído agosto, e que percibirán os traballadores dados de alta na empresa á firma do presente convenio, sexa a súa relación temporal ou indefinida. Esta concreta cuantía non é absorbible nin está suxeita aos incrementos que se pactan no corpo do presente convenio. Esta cuantía non se terá en conta a efectos do cálculo das pagas extraordinarias.

*c) Complemento de posto de traballo:* Son aquelas cantidades que se deben percibir en atención ás características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción distinta de traballo corrente, tales como nocturnidade.

Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado, polo que non ten 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 calquera caso ao cumprimento efectivo do módulo do cálculo e non ten carácter consolidable. Salvo pacto ou Convenio en contrario.

*e) Complementos de vencemento periódico superior ao 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 razón da súa permanencia na empresa, non teña dereito á totalidade da súa cuantía, será prorrateado segundo as normas seguintes:

A. O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural, devengará a gratificación en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.

B. O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial, devengará as gratificacións extraordinarias no importe correspondente ao tempo efectivamente traballado.

A empresa, mediante acordo cos representantes dos traballadores 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 causal, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

- Os capitais asegurados derivado de pólizas de vida e/ou accidente.
- As prestacións e as súas complementos e indemnizacións da Seguridade Social.
- As indemnizacións ou suplidos por gastos que se xeraron 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 aluguer ou custo de vivenda que viñesen percibindo.
- As indemnizacións por ceses mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional.

3. Os complementos de salarios terán a consideración que as partes outórguenlle, 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 poidaselle cualificar como salario base.

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art 44º. Táboa Salarial*

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

*Art. 45º. Devengo do Salario*

1) O salario base se devengará durante todos os días naturais polos importes que para cada grupo ou nivel salarial figuren na táboa de percepcións económicas.

2) Os pluses salariales do Convenio, se devengarán por todos os días efectivamente traballados polos importes que, para cada grupo ou nivel salarial fíxese na táboa de percepcións económicas.

3) Os pluses extrasalariais de Convenio, se devengarán durante os días de asistencia ao traballo polos importes que para cada grupo ou nivel salarial fíxase na táboa de percepcións económicas.

4) Nas táboas de percepcións económicas farase figurar para cada grupo ou nivel o salario anual correspondente.

*Art. 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.

Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior a un mes, abonásense mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte ao seu devengo, aínda que terase dereito a percibir quincenalmente anticipos en contía non superior ao 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 á modalidade de pago mediante cheque bancario, farase figurar no mesmo que é “Cheque Nómina”, e cando se pague por transferencia reflectirase en nómina bancaria: “Nómina Domiciliada”.

O persoal deberá facilitar á empresa, o tempo do seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidade coa normativa aplicable respecto diso.

*Art. 47º. Saídas, Dietas e Viaxes*

Todas aquelas persoas que por necesidade da industria e por orde da Dirección teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoctacións no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

Si por circunstancias especiais os gastos orixinados exceden o importe das dietas, o exceso deberá ser abonado pola Empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación dos mesmos.

Cando, por necesidades da Empresa, a requerimento desta e aceptación voluntaria da persoa afectada, esta tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, abonaráselle a cantidade de 0,29 euros/quilómetro.

#### *Art.48º. Plus de puntualidade e asistencia*

Devandito premio consistirá nunha cantidade pagadeira de forma mensual de 40€ e a súa percepción estará suxeita ás seguintes regras:

1. Entenderase por falta de puntualidade, cando a persoa non estea no seu posto de traballo no momento de comenar a súa xornada laboral. Por cada falta de puntualidade perderá o 20% do global mensual do premio puntualidade e asistencia.

2. Si a incorporación ao posto de traballo prodúcese logo dos primeiros 30 minutos de comezada a xornada laboral, considerarase como falta de asistencia de media xornada, perdéndose por cada un destes atrasos 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% ao mensual do premio.

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

#### *Art.49º. Antigüidade*

O actual complemento de Antigüidade queda configurado do seguinte modo:

a) Mantéñense e consolidan os importes que polo complemento persoal de antigüidade, á data de 31/12/99, tivese cada persoa, como complemento persoal non absorbible nin compensable, non xerándose máis quinquenios a partir de dita data.

b) Os complementos e cantidades referidas no apartado a) terán no futuro o mesmo incremento que se pacte para o Salario Base.

#### *Art.50º Plus de traballos especiais*

1. Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou perigosidade manterán o dereito a percibir este plus para aquelas persoas que se atopen expostas ás citadas condicións nos seguintes postos:



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

- Persoa que Pinta.
- Persoa que realiza mesturas.
- Preventivo moldes.
- Preventivo máquinas.
- Correctivo de moldes.
- Máquinas.
- Preventivo cabina pintura (engloba o posto de limpeza cabina pintura).
- Triturado.

2. A partir do 1 de Xaneiro do 2011, tales cuantías incrementaranse no mesmo porcentaxe que o salario convido, segundo o seu artigo 40.

3. O citado plus soamente percibirase, e de xeito individual, cando das medicións realizadas constátese que estase exposto a niveis superiores aos establecidos normativamente.

#### *Art.51º. Plus de transporte*

Dado que o centro de traballo atópase localizado nun polígono industrial fose de núcleo urbano, 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.

#### *Art. 52º. Plus de calidade*

Establécese un plus que estará directamente relacionado co rexeitamento de pezas e cumprimento dos niveis de PPM?s para os clientes.

1er Suposto = 0,5% do salario basee correspondente para un defectivo < ou = 3,5% en custo PPMs PSA 25 e TRW 260. Cumprilos

2º Suposto = 1% do salario basee correspondente para un defectivo < ou = 3,1% en custo PPMs PSA 25 e TRW 260. Cumprilos

3 er Suposto = 1,5 do salario basee correspondente para un defectivo < ou = 2,8% en custo PPMs PSA 25 e TRW 260. Cumprilos

Os PPMs e porcentaxes de rexeitamento interno en custo revisaranse anualmente en función dos obxectivos fixados no Plan de Xestión.

Este plus será abonado ao finalizar o exercicio correspondente á vista dos resultados obtidos na nómina de xaneiro do ano seguinte ao da súa consecución. De xeito excepcional, e exclusivamente para o ano 2010, a empresa garante aos traballadores o percibo mínimo do 0.5% do salario basee por este concepto con independencia dos resultados obtidos na calidade, polo que no mes de xaneiro de 2011 percibirán na súa nómina a cuanto correspondente.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art. 53º. Gratificacións Extraordinarias*

Durante a vixencia deste convenio garátese que todo o persoal afectado por este Convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e Nadal na cuantía, cada unha delas, de 30 días do salario base máis complemento de antigüidade consolidado, no seu caso, calculadas sobre as Táboas anexas.

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

*Art. 54º. Baixas por enfermidade ou Accidente*

A prestación por Incapacidade Temporal derivada de accidente laboral se complementará ao cento por cento desde o primeiro día da baixa.

En caso de hospitalización, a persoa afectada percibirá o “cento por cento” do seu salario desde o primeiro día. Para ter dereito a esta mellora esta deberá demostrar documental e fehacemente ante a empresa o internamento nun centro hospitalario.

A prestación por Incapacidade Temporal da primeira baixa do ano natural derivada de accidente e enfermidade común se complementará ao “cento por cento” desde o primeiro día da baixa.

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

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

*Art. 55º. Traballo Nocturno*

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá.

Quen 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 semana en que a persoa realizase o traballo



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

nocturno, quedando excluídos expresamente os períodos nos que se estea gozando dalgunha das licenza recolleitas no presente convenio.

A partir do 1 de xaneiro do 2.018, establécese como valor para cada grupo profesional.

VALOR	Precio Noche Trabajada
GRUPO 1	29,30 €
GRUPO 2	22,77 €
GRUPO 3	20,69 €
GRUPO 4	18,17 €
GRUPO 5	16,90 €
GRUPO 6	15,62 €
GRUPO 7	14,69 €

A partir do fin da vixencia do presente convenio tales cuantos incrementaranse no mesmo porcentaxe que o salario convido, segundo o seu artigo 40.

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

#### *Art. 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 ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, con arranxo aos seguintes criterios:

As partes asinantes do presente convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, entendendo que non cabo facer estas de forma habitual, e si, e en todo caso, só as de mantemento ou as necesarias para atender a períodos punta de produción, pedidos imprevistos ou outras circunstancias de carácter coyuntural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo isto sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. Estas horas serán voluntarias para o persoal de persoal.

Pola contra, deberán facerse horas extraordinarias si así se require só en caso de forza maior, considerando tal a necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas.

En todo caso e para calquera suposto a dirección da empresa informará periodicamente ao comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizada, especificando as causas e, no seu caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios sinalados anteriormente, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

Conforme establece o art. 35.5 ET, as horas extraordinarias rexistrarase día a día e se totalizará mensualmente, reflectíndoo na nómina de cada mes.

A. Horas extraordinarias habituais: Supresión.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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 en caso de 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 de que se trate, ou mantemento. Todo iso, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na Lei.

A Dirección da Empresa informará periodicamente ao 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/as traballadores/as determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores, rexistrárase día a día e se totalizará semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador/a en o 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 dez da noite a seis da mañá abonaranse cun 25% de recargo.

As horas extraordinarias incrementaranse nos mesmos porcentaxes que o faga o salario base.

#### *Art. 57º Axuda escolar.*

Durante a vixencia deste convenio garántese que se abonarán, en concepto de axuda escolar a quen acrediten que os seus fillos están matriculados en calquera dos estudos oficiais ou ensino obrigatoria, os seguintes importes:

60,0€ ao ano por cada fillo/a que se acredite en estudos como (Primaria, ISO, Bachiller, Ciclos Formativos, Formación Profesional e Gardería)

70,0€ ao ano por cada fillo/a que se acredite en estudos Universitarios.

200,0€ ao ano por cada fillo ou filla discapitado, dita axuda abonarase mentres este non realice unha actividade remunerada.

Esta axuda abonarase unha vez ao ano, xunto coa nómina de outubro, logo de presentar en RRHH a correspondente acreditación.



*CAPITULO IX*  
*ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**Art. 58º. Definición e principios xerais*

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

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

As ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos os afectados e dotadas de suficiente publicidade.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar 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 persoal.

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

*Art. 59º. Adaptabilidade Produtiva*

Co fin 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 que supoñan unha modificación na demanda de produción e/ou nos prazos de entrega do produto serán tratadas do seguinte xeito:

A. No suposto que as alteracións impliquen paradas de produción a empresa deberá comunicar o persoal afectado dita circunstancia cunha antelación mínima de tres 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 ata un máximo de dúas horas diarias e/ou traballando calquera día da semana salvo domingos ou festivos.

B. No suposto que as alteracións impliquen excesos de produción a empresa deberá comunicar ao persoal afectado dita circunstancia cunha antelación mínima de tres días. Devanditos excesos realizados ao amparo deste artigo non poderán exceder de 48 horas consecutivas, ou 56 horas alternas, de traballo efectivo por persoa.

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

A empresa, durante o tempo no que a persoa pare a súa actividade polas mencionadas alteracións no calendario, seguirá abonando o salario basee correspondente. Cando recupere ditas paradas ademais percibirá:

Se a recuperación prodúcese en sábado ou en días de convenio, a persoa interesada poderá elixir entre cobrar o valor correspondente á diferenza entre a hora extra e a hora normal ou compensar 1,25 por cada hora traballada.

Se a recuperación prodúcese en día habitual de traballo non xera diferenza algunha ao ser de hora por hora.

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

Todas as modificacións non previstas no calendario laboral dos clientes que afecten á realización/supresión das xornadas ordinarias de traballo pactadas en MAIER FERROPLAST para cada ano e que conleve unha parada/alteración das instalacións nos térmonos 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 aos salarios pactados para o persoal de MAIER FERROPLAST. O persoal non indefinido na finalización do seu contrato será compensado economicamente na liquidación das xornadas realizadas en exceso.

## *CAPITULO X*

### *DISPOSICIÓN VARIAS*

#### *Art. 60º. Seguro Colectivo*

A cooperativa deberá concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras ao seu cargo, durante a vixencia do presente Convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

1.-Morte natural	12.020,24€
2.-Morte por accidente capital adicional	12.020,24€(neste suposto percibirase tamén o punto 1).
3.-Morte accidente de circulación capital adicional	12.020,24€ (neste suposto percibirase tamén o punto 1 e 2).
4.-Incapacidade permanente absoluta	12.020,24€
5.-Morte por accidente laboral	24.040,48€(neste suposto percibirase tamén o Punto 1 e 2).
6.- Morte accidente In Itinere	24.040,48€ (neste suposto percibirase tamén o Punto 1,2 e 3).
7.-Invalidez Permanente por accidente	24.040,48€(neste suposto percibirase tamén o punto 4)

A repercusión na cobertura de póliza pola diferenza do incremento que se produce entenderase con efectos a partir de 30 días logo da firma do presente Convenio. A persoa asegurada facilitará o nome do beneficiario.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros establecida no presente artigo deberá concertarse no prazo dun mes a partir do seu contratación.

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

*CAPITULO XI*  
*CODIGO DE CONDUCTA LABORAL*

*Art. 61º. Código de Conduta*

O presente acordo sobre Código de Conduta Laboral ten 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 quen integran o persoal e a empresa.

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables que supoñan un incumprimento contractual de los deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

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

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito á persoa, facendo constar a data e os feitos que o motivaron. Ao mesmo tempo a empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

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

*Art. 62º. Graduación das faltas*

Toda falta cometida clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave e moi grave.

*Art. 63. Faltas leves*

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

b) A inasistencia inxustificada dun día ao traballo no período dun mes.

c) Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de telo podido facer.



d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso ocasionácese prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

e) Os deterioros leves na conservación ou 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 poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que teñan 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 prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.

j) A inasistencia aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

k) Discutir con outras persoas da empresa, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

#### *Art. 64. Faltas graves*

Consideraranse faltas graves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.

b) A inasistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectase á substitución doutra persoa da empresa ou se, como consecuencia da inasistencia, se ocasione prexuízo 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 distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de xeito reiterado e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que iso ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

f) A falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

g) Suplantar a outro compoñente do persoal, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.

h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

i) A realización sen 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, ata fóra da xornada de traballo.

j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e habendo mediado sanción.

k) A embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

#### *Art. 65º. Faltas moi graves*

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.

b) A inasistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos 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 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) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se a consecuencia do mesmo ocasionácese un prexuízo considerable á empresa ou a calquera persoa que traballe nesta, puxésese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

f) A habitualidade na embriaguez ou o 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.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como aos 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 cométanse no período de dous meses e sexan obxecto de sanción.

l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, si implicase prexuízo notorio para a empresa ou a calquera persoa que traballe nesta, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada aos preceptos legais, e con prexuízo para o persoal subordinado.

m) Toda conduta, que atente gravemente contra a liberdade sexual, mediante a ofensa verbal ou física. Si a referida conduta é levada a cabo aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerce sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral, supoñerá unha circunstancia agravante daquela.

#### *Art. 66º. Réxime de sancións. Sancións*

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

a) Por faltas leves:

— Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amoestación por escrito.

— Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

— Amoestación por escrito.

— Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

— Despedimento.

#### *Art. 67º. Prescrición*

Dependendo do seu graduación, as faltas prescriben aos seguintes días:

— Faltas leves: dez días.

— Faltas graves: vinte días.

— Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.



*CAPITULO XII*  
*DEREITOS SINDICAIS, FORMACION*

*Art. 68º. Acción Sindical*

Sen prexuízo do disposto na Lexislación vixente, o persoal gozará das seguintes garantías sindicais:

A empresa dará conta das novas contratacións que realicen aos representantes legais dos traballadores.

A Empresa está obrigada a ter un Taboleiro de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción da mesma estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

Previa existencia de común acordo entre a Dirección e 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, a Empresa facilitarán o exercicio de reunións informativas fose da xornada laboral e durante dúas horas ao mes.

Cada un dos Representantes Sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

- Ata 100 traballadores: 15 horas.
- De 101 a 250 traballadores: 20 horas.
- De 251 a 500 traballadores: 30 horas.

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

Quen asistan ás asembleas que se leven a cabo entre quendas, é dicir antes do inicio ou á finalización da súa xornada de traballo, a empresa abonaralles ata un máximo dunha hora de traballo ordinario ao ano. Hora que se corresponde con dúas medias horas de asistencia a dúas Asembleas. Deberase xustificar a asistencia ás mencionadas Asembleas coa achega de listado e firma de 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 á que pertenza a persoa afiliada, 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.

*Art. 69º. Formación*

Poderase asistir aos cursos de Formación Xeral que cada cal decida. Previa xustificación da súa matrícula a empresa facilitará, na medida do posible, as quendas de traballo máis adecuados para a realización de devanditos estudos.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art. 70º. Formación Profesional*

Maier Ferroplast, S.C.G., colaborará coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver dita labor.

A participación en cursos de Formación Continua terase en conta estes a efectos de promoción interna e ao acceso a categorías superiores.

*CAPITULO XIII*  
*COMISION PARITARIA, LEGISLACION SUBSIDIARIA*

*Art. 71. 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.

A Comisión Mixta Paritaria reunirse con carácter ordinario a primeira quincena de cada trimestre a partir da firma 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.

Para a resolución pacífica de conflitos laborais e para solucionar as discrepancias que poidan xurdir no seo da comisión paritaria, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no acordo interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), asinado entre la Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións Sindicais CIG, CCOO e UGT.

No caso de inaplicación do convenio ou posibles descolgues, ambas partes tamén remitiranse o AGA.

O enderezo da comisión paritaria é o mesmo que a do centro de traballo.

*Art. 72º. Lexislación Subsidiaria*

En todo o que non estea expresamente regulado neste Convenio estarase ao previsto no Estatuto dos Traballadores e no convenio xeral supletorio de aplicación, así como disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do Convenio.



## DISPOSICIÓN ADICIONAIS

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMEIRA

Seguen conxeladas as Dietas e o plus Transporte especial relativos ao traslado á planta de Porriño nos valores actuais.

### DISPOSICION 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 fornezo dos clientes da empresa. Enténdese que non é conflito alleo a Maier Ferroplast S.C.G. as folgas xerais de carácter estatal, autonómico e provincial.

### DISPOSICION ADICIONAL TERCEIRA

O idioma dun pobo constitúe unha das súas sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis apreciados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é a nosa obrigación coidar e potenciar.

Neste sentido o presente Convenio Colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galicia e publicarase da mesma forma no B.O.P.

### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Procedemento solución conflitos.

A. Ao amparo do art. 41 ET, establécense as seguintes regras para a modificación substancial de carácter colectivo no seo da empresa:

1) Haberase de seguir unha fase de consultas de 15 días naturais improrrogables, nos términos de devandito precepto do ET.

2) Salvo que se trate de modificar condicións previstas no presente convenio colectivo, unha vez caducado devandito prazo de quince días naturais, a empresa poderá efectuar a correspondente notificación da modificación substancial de condicións de traballo. No entanto, en caso de conflito colectivo, as partes comprométense a someterse, de mutuo acordo, á mediación prevista no Acordo Interprofesional Galego de Solución Extraxudicial de conflitos (AGA), antes de suscitar, no seu caso, demanda xudicial. Así mesmo, si así o pactan, poderán dirimir os seus discrepancias mediante o procedemento arbitral previsto en devandito Acordo.

3) En caso de acordo en fase de consultas, levarase a cabo a modificación substancial nos términos do mesmo.



B. Cando se trate de modificar condicións previstas neste convenio colectivo a que se refire o art. 82.3 ET, si a fase de consultas de 15 días conclúe sen acordo, a discrepancia someterase, de mutuo acordo, ao procedemento de mediación previsto no AGA. De non haber acordo en fase de consultas ou trala celebración da mediación do AGA, a empresa poderá implementar a medida ante a que, no prazo de 20 días hábiles, poderase interpoñer a preceptiva demanda de conflito colectivo.

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais as partes asinantes deste Convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás 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 CC.OO., U.G.T. e C.I.G.

Para a inaplicación deste convenio estarase ao disposto no art. 82.3 ET.

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA*

O 30 de abril de 2019 finaliza a vixencia do convenio, e as condicións contempladas nesta disposición adicional Sexta quedarán, de forma automática, sen efecto, sen que caiba o seu prórroga ou consolidación.

Actualmente estes permisos graciabes mellorados son:

- Dous días naturais no suposto de falecemento de avós/as políticos.
- Dous días naturais no caso de enfermidade grave de: Avós/as políticos, circunstancias que deberán ser xustificadas fehacemente.
- Dous días naturais por hospitalización con pernocta ou intervención cirúrxica sen pernocta que precise repouso domiciliarios de: Fillos/fillas políticos, irmáns/as políticos e avós/as políticos que deberán ser xustificadas fehacemente.
- Á marxe dos permisos dispostos nos precedentes apartados e ante unha petición xustificada os traballadores/as poderán gozar doutros permisos non retribuídos sendo estes de atribución da liña de mando.

No mesmo sentido, co mesmo orixe e réxime, establécense de forma graciable non consolidable as seguintes melloras sociais:

- A prestación por incapacidade temporal da primeira baixa do ano natural derivada de accidente non laboral e enfermidade común se complementará ao “cento por cento” desde o primeiro día da baixa.
- En caso de acompañamento a familiar de 1º grado a urxencias este tempo computarase como parte do permiso retribuído de 22 horas ao ano por asistencia a médico de familia non especialista.
- En caso de ser intervindo/intervido quirúrxicamente sen hospitalización e o facultativo prescriba repouso domiciliario e non exceda dun día de duración o tempo computarase como parte do permiso retribuído de 22 horas ao ano por asistencia a médico de familia non especialista.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

— Os traballadores/as da quenda de noite terán permiso retribuído para ausentarse do posto de traballo durante as 7 horas previas da cita co médico especialista.

As partes asinantes do presente Convenio foron:

*Por Maier Ferroplast, S.C.G.*

Mauro Prieto Gil

DNI 78733822S

Dir. RR.HH

*Pola parte dos/as traballadores/as:*

Dña. M<sup>a</sup> Dolores Araújo Valverde

DNI 36044382R

C.I.G.

D. Mario González Sampayo

DNI 36074861M

C.I.G.

D. Manuel Molanes Piñeiro

DNI 78733127X

C.I.G.

#### *DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA*

Debido á reorganización de grupos profesionais, e novas denominacións débese aclarar o seguinte:



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

<b>Grupo profesional</b>	<b>Nova Denominación</b>	<b>Antiga Denominación</b>
1	Dirección de Planta	Dirección de Planta Direccións Áreas
2	Directores e Responsables Área	Responsables Área
3	Xestor Obradoiro	Xestor Obradoiro Responsable de Sub-Área
4	Técnicos Coordinador Piloto	Desenvolvementos Obradoiro Coordinador Piloto Responsable almacén Expedición Responsable almacén Recepción Calidade Obradoiro Calidade SerieTécnico Administración Técnico RR.HH. Técnico Informática Técnico Mantemento Técnico Laboratorio Técnico Calidade Técnico Seg. Saúde e Med. Ambiente. Técnico Mellora Continua Administrativo con idiomas
5	Técnico Auxiliar Operario U	Operario U Administrativo Calidade Volante Técnico Auxiliar Alimentador Almaceneros
6	Operarios Auxiliar Administrativo	Operarios Auxiliar Administrativo Reponedores
7	Traballadores/as de nova incorporación Limpeza	Limpeza



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

**ANEXO I****TÁBOA SALARIAL CONSOLIDADA**

2015	Salario base	Salario Año	Eventualidad	H.E. Día	H.E. Noche	Nocturnidad	Absentis.	Locomoc.	C.Personal
GRUPO 1	2.107,34 €	29.502,72 €	136,59 €	27,55 €	34,45 €	17,56 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 2	1.637,26 €	22.921,69 €	106,12 €	21,07 €	26,34 €	13,64 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 3	1.487,91 €	20.830,73 €	96,44 €	19,02 €	23,77 €	12,40 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 4	1.306,86 €	18.296,04 €	84,70 €	16,53 €	20,65 €	10,89 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 5	1.215,47 €	17.016,52 €	78,78 €	15,26 €	19,06 €	10,13 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 6	1.123,04 €	15.722,62 €	72,79 €	13,99 €	17,49 €	9,36 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 7	1.056,46 €	14.790,46 €	68,47 €	13,06 €	16,32 €	8,80 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €

**ANEXO II**

2017	Salario base	Salario Año	Eventualidad	H.E. Día	H.E. Noche	Nocturnidad	Absentis.	Locomoc.	C.Personal
GRUPO 1	2.150,16 €	30.102,24 €	139,36 €	27,83 €	34,79 €	17,83 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 2	1.673,01 €	23.422,16 €	108,44 €	21,28 €	26,60 €	13,85 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 3	1.517,81 €	21.249,28 €	98,38 €	19,21 €	24,01 €	12,59 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 4	1.329,65 €	18.615,09 €	86,18 €	16,69 €	20,85 €	11,05 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 5	1.234,71 €	17.285,91 €	80,03 €	15,41 €	19,25 €	10,28 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 6	1.140,65 €	15.969,16 €	73,93 €	14,13 €	17,66 €	9,50 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 7	1.072,81 €	15.019,32 €	69,53 €	13,19 €	16,48 €	8,94 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €

**AXUDA ESCOLAR**

75,0€ ao ano por cada fillo que se acredite en estudos como (Primaria, ISO, Bachiller, Ciclos Formativos, Formación Profesional e Gardería).

87,50€ ao ano por cada fillo que se acredite en estudos Universitarios.

250,0€ ao ano por cada fillo diminuído, dita axuda abonarase mentres este non realice unha actividade remunerada.



**CONVENIO PROPIO DE MAIER FERROPLAST, S.C.G.  
de AÑO MAYO-2017 a ABRIL-2019***CAPITULO I  
AMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA**Art. 1º. Ámbito de aplicación y funcional*

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales de MAIER FERROPLAST, S.C.G. que está en el Polígono Industrial A Granxa, Paralela 2, Rúa i, del 36400 de Porriño en Pontevedra. En la que se dedica a la transformación, fabricación, montaje y pintado de piezas plásticas para el sector de la Automoción.

A excepción del grupo profesional 1 y de los socios cooperativistas, que quedan excluidos, el presente convenio afecta al personal que actualmente presta servicios en la referida empresa, así como a aquel que ingrese en el futuro.

*Art. 2º. Vigencia*

El presente Convenio tendrá vigencia ordinaria desde el 1 de mayo de 2017 y hasta el 30 de abril de 2019.

*Art. 3º. Prórroga y denuncia*

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

*Art.4º. Vinculación a la totalidad*

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

*Art. 5º. Garantías personales*

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



*CAPITULO II*  
*EMPLEO Y CONTRATACION*

*Art. 6º. Criterios generales*

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

Se garantiza que la contratación y la selección de personal sea transparente y accesible, con total ausencia de discriminación.

*Art. 7º. Contrato de trabajo*

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

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

## 2. Contratación Indefinida

Las partes firmantes del presente convenio estarán regulados por la legislación laboral en cada momento.

### *Art. 8º. Modalidades Contractuales:*

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

#### *1. Contrato en prácticas*

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

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

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

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

Nadie podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 24 meses en virtud de la misma titulación.

La retribución mínima de las personas contratadas bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo del salario fijado en el Convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

- De 101 a 250 personas contratadas . . . . . 10% de la plantilla
- De 251 a 500 personas contratadas . . . . . 8% de la plantilla
- De más de 500 personas contratadas . . . . . 6% de la plantilla



## 2. Contrato de formación

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

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

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

La edad de la persona contratada estará comprendida entre los 18 y 21 años inclusive. Dispondrá del 15% de su jornada para la formación teórica. Esta formación deberá ser impartida por los Centros de Formación autorizados.

Cada tutor no podrá disponer de más de dos personas en formación.

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

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

## 3. Contratos a tiempo parcial

Se estará a lo que dispone el art. 12 ET. Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las motivadas por fuerza mayor de acuerdo con el art. 35.3 del ET, y gozarán de los mismos derechos que aquellas otras que presten su servicio a tiempo completo.

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

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

## 5. Contrato por obra o servicio determinado

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

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



## 6. *Uso de ETT.*

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

### *Art. 9º. Subcontratación*

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

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

### *Art. 10º. Preaviso Final de Contrato*

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

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

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

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

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

### *Art. 11º. Indemnizaciones Contratos no Indefinidos*

Maier Ferroplast S.C.G. abonará mensualmente a las personas con contratos no indefinidos, salvo al personal con contrato de relevo, y por el concepto de indemnización por extinción, un pago equivalente al importe de 20 días por año trabajado. Dicho importe mensual figura en el Anexo I y Anexo II de este Convenio. En caso de conversión de un contrato temporal en indefinido,



y siempre que se respete la antigüedad inicial, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto, pudiendo elegir la contratada entre abonar dicha cantidad de una sola vez o prorratearla en las catorce pagas correspondientes durante un plazo máximo de cinco años.

*Art. 12º. Extinción del Contrato por causas objetivas*

1.—Cuando Maier Ferroplast, S.C.G., quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores, y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, además de la comunicación prevista en la norma, deberá entregar a la persona afectada y, simultáneamente, a la representación unitaria de la empresa una carta explicativa que haga referencia a la causa de extinción.

2.—Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la ley, los representantes de los trabajadores/as emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de 4 días hábiles.

3.—De los informes a los que se hace referencia en el apartado 2 anterior, se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.

4.—El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

5.—La presente cláusula se considerará a todos los efectos de carácter obligacional.

*Art. 13º. Acoso Sexual, por razón de sexo o laboral*

MAIER FERROPLAST S.C.G. se compromete expresamente a hacer efectivo en el ámbito laboral el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicando todas las medidas establecidas en la legislación correspondiente y en el Plan de Igualdad de Maier Ferroplast , S.C.G

*Art. 14º. Pluriempleo*

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



*CAPITULO III*  
*CLASIFICACION PROFESIONAL**Art. 15º. Clasificación Profesional*

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

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

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

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

*Art. 16º. Sistema de Clasificación*

El personal afectado por este Convenio será adscrito a un determinado GRUPO PROFESIONAL y a una DIVISIÓN FUNCIONAL

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

*SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL DE MAIER FERROPLAST, S.C.G.**Artículo 16.1.—Criterios generales*

El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos niveles profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.



1.2.—La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal.

1.3.—En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

1.4.—Toda persona afectada por este Acuerdo será adscrita a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

Existen tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### *PERSONAL TÉCNICO*

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

#### *PERSONAL ADMINISTRATIVO*

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

#### *PERSONAL DE PRODUCCIÓN*

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

1.5.—Los factores que influyen en la clasificación profesional según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Los criterios de encuadramiento son los siguientes:

##### *A. Conocimientos*

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



*B. Iniciativa*

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

*C. Autonomía*

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

*D. Responsabilidad*

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

*E. Mando.*

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

*F. Complejidad.*

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

*Artículo 16.2.—Adaptación en ámbitos inferiores*

2.1.—La aplicación del sistema no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral. Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.

2.2.- Con objeto de facilitar la adaptación a cada convenio y ámbito concreto se aportan los siguientes instrumentos:

2.2.1.—Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, para reflejar las características específicas de MAIER FERROPLAST, S.C.G.

2.2.2.—Relación, sin criterio limitativo, de categorías de referencia para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas, al efectuar adaptaciones en los ámbitos inferiores.

2.2.3.—Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por lo que, en circunstancias normales, cotizarían las personas incluidas en dicho Grupo.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

2.2.4.—El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de MAIER FERROPLAST, S.C.G., puede hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente Acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

#### *Artículo 16.3.—Implantación*

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

#### *GRUPO PROFESIONAL 1*

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

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N<sup>o</sup> 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Directores/as de Planta.
- Directores/as de Área

#### *TAREAS*

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

1.—Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.—Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.—Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.



4.—Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5.—Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.—Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.

7.—Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de MAIER FERROPLAST, S.C.G., con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8.—Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

#### *GRUPO PROFESIONAL 2*

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Directores/as y responsables de área.

#### *TAREAS*

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

1.—Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de MAIER FERROPLAST, S.C.G. aconsejen las agrupaciones.



2.—Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.—Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.—Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, comedores, previsión del personal, etc.

### GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales.—Lo integran aquellas personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N<sup>o</sup>3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Gestor/a de Obradoiro
- Responsable sub-área.

### TAREAS

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

1.—Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de producción de un Obradoiro.

2.—Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3.—Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4.—Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

- 5.—Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.—Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan general de contabilidad.
- 7.—Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8.—Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.—Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10.—Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11.—Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12.—Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13.—Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

#### *GRUPO PROFESIONAL 4*

Criterios Generales.—Lo conforman aquellas personas que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento en su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N<sup>o</sup> 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

— Coordinadores/as



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

- Técnicos/as
- Pilotos

### TAREAS

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

1.—Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.—Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.—Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.—Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5.—Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6.—Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.—Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.—Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.—Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10.—Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11.—Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.—Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)



13.—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14.—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15.—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.—Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### *GRUPO PROFESIONAL 5*

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos/as Auxiliares
- Operarios/as U

#### *TAREAS*

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

- 1.—Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.—Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.



3.—Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4.—Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5.—Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.—Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el Autocontrol del producto elaborado.

7.—Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8.—Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.—Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10.—Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11.—Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12.—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierra, realización de zanjas, etc.

13.—Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14.—Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15.—Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.



**GRUPO PROFESIONAL 6**

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Auxiliar Administrativo

Operarios:

- Operarios/as
- Reponedores/as

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

**TAREAS**

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

1.—Actividades sencillas, que no exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.—Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje O soldadura, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.—Tareas elementales de laboratorio.

4.—Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5.—Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6.—Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.



7.—Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.—Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9.—Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10.—Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, todo esto realizando el Autocontrol correspondiente.

11.—Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12.—Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.—Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, cutters, cuchillas, etc.

14.—Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.—Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

16.—Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17.—Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

17.1.—Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).

### *GRUPO PROFESIONAL 7*

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

Asimismo englobará este grupo profesional el personal de limpieza.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

#### *CAPITULO IV*

#### *MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA*

##### *Art. 17º. Concepto y principios generales*

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

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

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

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

Asimismo, dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

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

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de las personas.

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art. 18º. Clases de movilidad funcional*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

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

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

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

Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa de la persona.

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

*Art. 19º. Movilidad funcional vertical*

1.—En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

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

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

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de las personas afectadas.
- La duración estimada de la movilidad.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Las personas afectadas por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

## *Art. 20º. Movilidad funcional horizontal*

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

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



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

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

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

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

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

#### *Art. 21º. Movilidad funcional ordinaria*

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

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

#### *Art. 22º. Movilidad geográfica*

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

- d) Desplazamientos
- e) Traslados



*Art. 23º. Desplazamiento*

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

La empresa podrá desplazar a su personal hasta el límite máximo de un año.

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

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

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

Si la empresa desea realizar alguno de los desplazamientos de duración superior a tres meses que obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisarlo a los afectados con, al menos, 5 días laborables de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En estos desplazamientos, la Empresa y personal afectado convendrán libremente las fórmulas para que este pueda regresar a su domicilio periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

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

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

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

#### *Art. 24º. Traslados*

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

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

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

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

### *CAPITULO V*

#### *TIEMPO DE TRABAJO*

#### *Art. 25º. Jornada de trabajo*

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborales.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

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

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

#### *Art. 26º. Festivos*

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

#### *Art. 27º. Turnos de trabajo*

La empresa organiza su actividad productiva en un sistema de turnos rotativo de noche, tarde y mañana. Así mismo utiliza turnos de trabajo de jornada partida. Las personas deben conocer con un mínimo de cinco días de antelación, el turno de trabajo en el que prestarán dicha jornada irregular.

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

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

#### *Art. 28º. Vacaciones*

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



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

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

El abono de las mismas se realizará a su inicio, previa petición del interesado con una antelación mínima de 15 días.

El abono de las vacaciones será el promedio obtenido por salarios, primas y antigüedad (excepto el plus de nocturnidad), en los tres meses anteriores trabajados.

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

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

## *CAPITULO VI*

### *LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES*

#### *Art. 29º. Licencias*

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.
- b) Dieciséis días naturales en caso de inscripción en el registro de parejas de hecho. Este permiso solo podrá disfrutarse una sola vez, salvo por fallecimiento de la pareja.1
- c) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo, o en caso de acogimiento o adopción.
- d) Quince días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge e hijos/as.
- e) Cinco días naturales en el supuesto del fallecimiento de los padres.



f) Tres días naturais en el supuesto de fallecimiento de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padres políticos, hijos políticos y hermanos/as políticos.

g) Dos días naturais en caso de enfermedad grave de: cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as, hermanos/as, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente. Esta licencia podrá utilizarse de forma continua o discontinua por días completos, siempre y cuando se comunique a la empresa los días a disfrutar en el momento de solicitarla.

h) Dos días naturais por hospitalización con pernocta o intervención quirúrgica sin pernocta que precise reposo domiciliario de: conyugue, padres, hijos/as, abuelos/as, hermanos/as, nietos/as y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente. Esta licencia podrá utilizarse de forma continua o discontinua por días completos, siempre y cuando se comunique a la empresa los días a disfrutar en el momento de solicitarla.

i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.

j) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando se prescriba dicha consulta por el facultativo coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, debiendo presentar a la empresa previamente el Justificante de la cita (en el caso de tenerlo) y luego el justificante de asistencia. Con la debida antelación, salvo cambios de última hora o urgencias, deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha de la consulta para que esta pueda tomar las decisiones organizativas correspondientes.

k) 22 horas al año por asistencia a médico de familia no especialista.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

n) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos/as en grado de consanguinidad con el trabajador o la trabajadora.

o) Un día a libre elección por asuntos propios (al año o por año de contrato). No podrá solicitarse el disfrute de dicho permiso el mismo día por más de un quince por ciento de cada sección o departamento. Cuando se diese tal circunstancia, el orden de concesión del permiso irá directamente en función del momento de la solicitud del mismo: Primero en el tiempo, mejor derecho.

p) Una hora diaria de ausencia de trabajo en los casos de nacimientos de hijos /as prematuros/as o que por cualquier causa, deban permanecer en régimen de hospitalización a continuación del parto. Así mismo, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Este derecho se acabará cuando el/ la hijo/a reciba el alta hospitalaria.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

q) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto que se deban hacer dentro de la jornada de trabajo.

r) 22 horas al año para acompañamiento de un/a hijo/a menor en edad pediátrica. En el caso de trabajar dos progenitores en Maier Ferroplast, solo podrá ser disfrutada por uno de ellos.

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

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

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

Quiénes quieran disfrutar de las licencias contempladas en este artículo se comprometen a preavisar con la debida antelación sus ausencias al trabajo cuando ello fuese posible. En todo caso se entiende que se puede comunicar la ausencia con anterioridad suficiente en el caso de las letras a), b), i), j), m) y o). En estos casos deberán solicitar el disfrute de dichos permisos con una antelación mínima de quince días. De no solicitarse en ese plazo, la persona solicitante podrá disfrutar del permiso pero se considerará como no retribuido.

Al margen de los permisos dispuestos en los precedentes apartados, y ante una petición justificada, se podrá disfrutar de otros permisos no retribuidos, siendo estos de atribución de la línea de mando.

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

#### *Art. 30º. Suspensión con reserva del puesto de trabajo*

En aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

##### *a) En relación con la suspensión por maternidad:*

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

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión



no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

*b) En relación con la suspensión del contrato por paternidad*

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

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

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

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

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

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



*c) Suspensión por riesgo durante el embarazo*

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

*d) Suspensión por riesgo durante la lactancia.*

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

*Art. 31º. Reducción de la jornada por motivos familiares**1. Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses*

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

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. En el caso de que ambos trabajen solo podrá ser disfrutado por uno de ellos.

*2. Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos*

En aplicación del artículo 37.6 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



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

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

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

#### *Art. 32º. Excedencias*

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

4. *Excedencia por función sindical:* podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### *Art. 33º. Jubilación parcial*

En este punto se estará a lo que recoja la legislación laboral en cada momento.

#### *Art. 34º. Jubilación*

En este punto se estará a lo que recoja la legislación laboral en cada momento.



*CAPITULO VII*  
*SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL*

*Art. 35º Seguridad e Higiene en el Trabajo*

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

1) Promover entre la Empresa y trabajadores/as de Maier Ferroplast, S.C.G. una adecuada formación e información en temas de Prevención de riesgos en el trabajo y concretamente la de dar a conocer, el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas de accidentes y la propia empresa con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.

3) Proponer y prever las medidas técnicas.

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

En los casos de subcontratación, Maier Ferroplast, S.C.G. deberá establecer bajo su responsabilidad, en su Centro de Trabajo, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información al personal de las empresas subcontratadas.

*Art. 36º. Reconocimientos Médicos*

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

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

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

*Art. 37º. Prendas de Trabajo*

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Art. 38º. Protección a la maternidad y lactancia*

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

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



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

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

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

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

#### *Art. 39º. Capacidad Disminuida*

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

### *CAPITULO VIII*

#### *PERCEPCIONES ECONOMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES)*

#### *Art. 40º. Salarios e incremento salarial*

Las tablas salariales aplicables durante la vigencia de este convenio son las que aparecen en el anexo I y que se corresponden con las que se fijaron en el año 2015. Son las denominadas "Tablas salariales consolidadas".

Sobre esas tablas salariales consolidadas las partes alcanzan los siguientes acuerdos.

1. Incremento del 0,5% desde abril de 2016 y hasta marzo de 2017, salvo para el concepto horas extraordinarias, que continuarán al mismo valor que en el año 2015.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

2. Incremento del 1% desde abril de 2017 sobre todos los conceptos. Asimismo los siguientes incrementos por grupos profesionales, que se abonarán en cada una de las catorce pagas y se incorporarán al salario base, tal y como ya constan reflejadas en el anexo dos.

	Comp1º	Comp2º
<b>GRUPO 1</b>	10,659	0,448
<b>GRUPO 2</b>	10,659	0,448
<b>GRUPO 3</b>	7,055	0,448
<b>GRUPO 4</b>	2,673	0,448
<b>GRUPO 5</b>	0,501	0,448
<b>GRUPO 6</b>	0,26	0,448
<b>GRUPO 7</b>	0	0,448

Las partes reconocen de forma expresa que las cuantías de incremento pactadas para el año 2016 y hasta marzo de 2017 ya han sido cobradas bajo el concepto retributivo denominado “regulación salarial”. También reconocen que este concepto retributivo desaparecerá de hoja de salario a partir de la nómina del mes de octubre de 2017 ya que pasará integrarse en las tablas, tal y como ya aparecen en el Anexo II.

Para los siguientes años de vigencia de este convenio, el personal al que le afecte tendrá derecho a los mismos porcentajes de incremento que para sí acuerden los socios cooperativistas. Serán efectivos de forma automática en el mismo mes a partir de cual estos los perciban.

En todo caso, en el momento que los socios cooperativistas acuerden en cualquiera de los años de vigencia minorar sus retribuciones, al personal afectado por este convenio también se le minorarán las suyas en el mismo porcentaje hasta el límite máximo de las tablas salariales consolidadas del año 2015 que se contemplan en el primer apartado de este artículo. Para que tenga efectos la minoración contemplada, debe existir conocimiento previo de los representantes legales de los trabajadores y que se acredite la misma mediante copia del acuerdo del Consejo Rector en el que conste tal circunstancia.

#### *Art. 41º. Revisión salarial*

Durante la vigencia de este convenio no habrá revisión salarial.

#### *Art. 42º. Percepciones económicas: Concepto*

1) Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas que percibe el personal, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.



*Art. 43º. Percepciones económicas: Estructura*

Las remuneraciones económicas del personal afectado por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

*1. Retribuciones salariales:*

*a) Salario base:* Es la parte de la retribución que se fija con carácter básico por unidad de tiempo. Cada grupo profesional tiene un salario base que se considera una retribución mínima garantizada

*b) Complementos personales:* Son aquellos que derivan de las condiciones personales de cada cual, y que no han sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc., especialmente incluido en este concepto esta la cuantía de 60 euros mensuales, pagados once meses al año, excluido agosto, y que percibirán los trabajadores dados de alta en la empresa a la firma del presente convenio, sea su relación temporal o indefinida. Esta concreta cuantía no es absorbible ni está sujeta a los incrementos que se pactan en el cuerpo del presente convenio. Esta cuantía no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias.

*c) Complemento de puesto de trabajo:* Son aquellas cantidades que se deben percibir en atención a las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente, tales como nocturnidad.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

*d) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo:* Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable. Salvo pacto o Convenio en contrario.

*e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes,* existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en julio y otra en diciembre.

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

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

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



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

## 2. *Percepciones extrasalariales*

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

- Los capitales asegurados derivado de pólizas de vida y/o accidente.
- Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que se hubieran generado como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellas de alquiler o coste de vivienda que vinieran percibiendo.
- Las indemnizaciones por ceses movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

3. Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.

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

### *Art 44º. Tabla Salarial*

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

### *Art. 45º. Devengo del Salario*

1) El Salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que para cada grupo o nivel salarial figuren en la tabla de percepciones económicas.

2) Los pluses salariales del Convenio, se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada grupo o nivel salarial se fije en la tabla de percepciones económicas.

3) Los pluses extrasalariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para cada grupo o nivel salarial se fija en la tabla de percepciones económicas.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

4) En las tablas de percepciones económicas se hará figurar para cada grupo o nivel el salario anual correspondiente.

#### *Art. 46º. Pago del Salario*

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

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

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

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

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

#### *Art. 47º. Salidas, Dietas y Viajes*

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

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

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

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

#### *Art. 48º. Plus de puntualidad y asistencia*

Dicho premio consistirá en una cantidad pagadera de forma mensual de 40€ y su percepción estará sujeta a las siguientes reglas:



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

1. Se entenderá por falta de puntualidad, cuando la persona no esté en su puesto de trabajo en el momento de comenzar su jornada laboral. Por cada falta de puntualidad perderá el 20% del global mensual del premio puntualidad y asistencia.

2. Si la incorporación al puesto de trabajo se produce después de los primeros 30 minutos de comenzada la jornada laboral, se considerará como falta de asistencia de media jornada, perdiéndose por cada uno de estos retrasos el 25% global mensual del premio.

3. Cada falta de asistencia, por causa no justificada, de una jornada de trabajo completa, además de las responsabilidades disciplinarias así como la pérdida de la retribución diaria correspondiente, ocasionará la pérdida del 50% del global mensual del premio.

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

#### *Art. 49º. Antigüedad*

El actual complemento de Antigüedad queda configurado del siguiente modo:

a) Se mantienen y consolidan los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 31/12/99, tuviese cada persona, como complemento personal no absorbible ni compensable, no generándose más quinquenios a partir de dicha fecha.

b) Los complementos y cantidades referidas en el apartado a) tendrán en el futuro el mismo incremento que se pacte para el Salario Base.

#### *Art. 50º Plus de trabajos especiales*

1. Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad mantendrán el derecho a percibir este plus para aquellas personas que se encuentren expuestas a las citadas condiciones en los siguientes puestos:

- Persona que Pinta
- Persona que realiza mezclas
- Preventivo moldes
- Preventivo máquinas
- Correctivo de moldes
- Máquinas
- Preventivo cabina pintura (engloba el puesto de limpieza cabina pintura)
- Triturado

2. A partir del 1 de Enero del 2011, tales cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario convenido, según su artículo 40.

3. El citado plus solamente se percibirá, y de manera individual, cuando de las mediciones realizadas se constate que se está expuesto a niveles superiores a los establecidos normativamente.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art. 51º. Plus de transporte*

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

*Art. 52º. Plus de calidad*

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

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

2º Supuesto = 1% del salario base correspondiente para un defectivo < o = 3,1% en coste PPM's PSA 25 y TRW 260. Cumplirlos

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

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

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

*Art. 53º. Gratificaciones Extraordinarias*

Durante la vigencia de este convenio se garantiza que todo el personal afectado por este Convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días del salario base más complemento de antigüedad consolidado, en su caso, calculadas sobre las Tablas anexas.

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

*Art. 54º. Bajas por enfermedad o Accidente*

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

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

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

#### Art. 55º. Trabajo Nocturno

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

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

A partir del 1 de enero del 2.018, se establece como valor para cada grupo profesional.

VALOR	Precio Noche Trabajada
GRUPO 1	29,30 €
GRUPO 2	22,77 €
GRUPO 3	20,69 €
GRUPO 4	18,17 €
GRUPO 5	16,90 €
GRUPO 6	15,62 €
GRUPO 7	14,69 €

A partir del fin de la vigencia del presente convenio tales cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario convenido, según su artículo 40.

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



*Art. 56º. Horas Extraordinarias*

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

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, entendiendo que no cabe hacer estas de forma habitual, y sí, y en todo caso, solo las de mantenimiento o las necesarias para atender a periodos punta de producción, pedidos imprevistos u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo esto siempre que no puedan ser substituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley. Estas horas serán voluntarias para el personal de plantilla.

Por el contrario, deberán hacerse horas extraordinarias si así se requiere solo en caso de fuerza mayor, considerando tal la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

En todo caso y para cualquier supuesto la dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizada, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios señalados anteriormente, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Conforme establece el art. 35.5 ET, las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, reflejándolo en la nómina de cada mes.

A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

B) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiendo como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

C) Horas extraordinarias estructurales: Mantenimiento. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos de punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser substituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

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

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

#### *Art. 57º Ayuda escolar*

Durante la vigencia de este convenio se garantiza que se abonarán, en concepto de ayuda escolar a quienes acrediten que sus hijos están matriculados en cualquiera de los estudios oficiales o enseñanza obligatoria, los siguientes importes.

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

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

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

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

### *CAPITULO IX*

#### *ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

#### *Art. 58º. Definición y principios generales*

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

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

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

#### *Art. 59º. Adaptabilidad Productiva*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

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

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

*CAPITULO X*  
*DISPOSICIONES VARIAS*

*Art. 60º. Seguro Colectivo*

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

1.-Muerte natural	12.020,24€
2.-Muerte por accidente capital adicional	12.020,24€ (en este supuesto se percibirá también el punto 1).
3.-Muerte accidente de circulación capital adicional	12.020,24€ (en este supuesto se percibirá también el punto 1 y 2).
4.-Incapacidad permanente absoluta	12.020,24€
5.-Muerte por accidente laboral	24.040,48€ (en este supuesto se percibirá también el Punto 1 y 2).
6.- Muerte accidente In Itinere	24.040,48€ (en este supuesto se percibirá también el Punto 1,2 y 3).
7.-Invalidez Permanente por accidente laboral	24.040,48€(en este supuesto se percibirá también el punto 4)

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

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

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



*CAPITULO XI*  
*CODIGO DE CONDUCTA LABORAL*

*Art. 61º. Código de Conducta*

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

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

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

*Art. 62º. Graduación de las faltas*

Toda falta cometida se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

*Art. 63. Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.



- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con otras personas de la empresa, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

#### *Art. 64. Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de otra persona de la empresa o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro componente de la plantilla, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.



i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

*Art. 65º. Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a cualquier persona que trabaje en esta, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La habitualidad en la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o a cualquier persona que trabaje en esta, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el personal subordinado.

m) Toda conducta, que atente gravemente contra la libertad sexual, mediante la ofensa verbal o física. Si la referida conducta es llevada a cabo aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerce sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

*Art. 66º. Régimen de sanciones.—Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

— Despido.

*Art. 67º. Prescripción:*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

— Faltas leves: diez días.

— Faltas graves: veinte días.

— Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



*CAPITULO XII*  
*DERECHOS SINDICALES, FORMACION*

*Art. 68º. Acción Sindical*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Legislación vigente, la plantilla disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a los representantes legales de los trabajadores.

La Empresa está obligada a tener un Tablón de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Previa existencia de común acuerdo entre la Dirección y Comité de empresa, se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un solo representante.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa facilitarán el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los Representantes Sindicales podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

Quienes asistan a las asambleas que se lleven a cabo entre turnos, es decir antes del inicio o a la finalización de su jornada de trabajo, la empresa les abonará hasta un máximo de una hora de trabajo ordinario al año. Hora que se corresponde con dos medias horas de asistencia a dos Asambleas. Se deberá justificar la asistencia a las mencionadas Asambleas con la aportación de listado y firma de asistente.

Maier Ferroplast, S.C.G., la comunicación establecida en el artículo 65 y 66 por comisión de faltas graves o muy graves se realizará, también, a la Central Sindical a la que pertenezca la persona afiliada, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de su pertenencia y que dicha Central Sindical tenga representación en la Empresa y sea una de las firmantes de este Convenio.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art. 69º. Formación*

Se podrá asistir a los cursos de Formación General que cada cual decida. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.

*Art. 70º. Formación Profesional*

Maier Ferroplast, S.C.G., colaborará con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y los sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desenvolver dicha labor.

La participación en cursos de Formación Continua se tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

*CAPITULO XIII*  
*COMISION PARITARIA, LEGISLACION SUBSIDIARIA*

*Art. 71. Comisión Paritaria y de Vigilancia*

Se establece la Comisión Mixta y Paritaria del Convenio como Órgano de interpretación, conciliación, vigilancia de su cumplimiento y reestructuración en Maier Ferroplast, S.C.G.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Tres Vocales por la Representación Sindical firmante del Convenio.

Tres Vocales por la Representación de Maier Ferroplast, S.C.G.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de 72 horas.

Para la resolución pacífica de conflictos laborales y para solucionar las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), firmado entre la confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones Sindicales CIG, CCOO y UGT.

En caso de inaplicación de convenio o posibles descuelgues, ambas partes también se remiten al AGA.

La dirección de la comisión paritaria es la misma que la del centro de trabajo.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

*Art. 72º. Legislación Subsidiaria*

En todo lo que no esté expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio general supletorio de aplicación, así como disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del Convenio.

*DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA*

Siguen congeladas las Dietas y el plus Transporte especial relativos al traslado a la planta de Porriño en los valores actuales.

*DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA*

En caso de conflicto por razones ajenas a Maier Ferroplast, S.C.G., se fijarán entre empresa y comité, unos servicios mínimos que aseguren el suministro de los clientes de la empresa. Se entiende que no es conflicto ajeno a Maier Ferroplast S.C.G. las huelgas generales de carácter estatal, autonómico y provincial.

*DISPOSICION ADICIONAL TERCERA*

El idioma de un pueblo constituye una de sus señas de identidad fundamentales y uno de sus patrimonios más preciados, así como la base de sus relaciones humanas. Galicia cuenta con el privilegio de tener una lengua antigua y rica, que es nuestra obligación cuidar y potenciar.

En este sentido el presente Convenio Colectivo se redactará en las dos lenguas oficiales de Galicia y se publicará de la misma forma en el B.O.P.

*DISPOSICION ADICIONAL CUARTA*

Procedimiento solución conflictos.

A) Al amparo del art. 41 ET, se establecen las siguientes reglas para la modificación sustancial de carácter colectivo en el seno de la empresa:

1) Se habrá de seguir una fase de consultas de 15 días naturales improrrogables, en los términos de dicho precepto del ET.

2) Salvo que se trate de modificar condiciones previstas en el presente convenio colectivo, una vez caducado dicho plazo de quince días naturales, la empresa podrá efectuar la correspondiente notificación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante, en caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a someterse, de mutuo acuerdo, a la mediación prevista en el Acuerdo Interprofesional Gallego de Solución Extrajudicial de conflictos (AGA), antes de plantear, en su caso, demanda judicial. Asimismo, si así lo pactan, podrán dirimir sus discrepancias mediante el procedimiento arbitral previsto en dicho Acuerdo.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

3) En caso de acuerdo en fase de consultas, se llevará a cabo la modificación sustancial en los términos del mismo.

B) Cuando se trate de modificar condiciones previstas en este convenio colectivo a que se refiere el art. 82.3 ET, si la fase de consultas de 15 días concluye sin acuerdo, la discrepancia se someterá, de mutuo acuerdo, al procedimiento de mediación previsto en el AGA. De no haber acuerdo en fase de consultas o tras la celebración de la mediación del AGA, la empresa podrá implementar la medida ante la que, en el plazo de 20 días hábiles, se podrá interponer la preceptiva demanda de conflicto colectivo.

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y C.I.G.

Para la inaplicación de este convenio se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 ET

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA*

El 30 de abril de 2019 finaliza la vigencia del convenio, y las condiciones contempladas en esta disposición adicional Sexta quedarán, de forma automática, sin efecto, sin que quepa su prórroga o consolidación.

Actualmente estos permisos gratificables mejorados son:

- Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de abuelos/as políticos.
- Dos días naturales en el caso de enfermedad grave de: Abuelos/as políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente.
- Dos días naturales por hospitalización con pernocta o intervención quirúrgica sin pernocta que precise reposo domiciliarios de: Hijos/hijas políticos, hermanos/as políticos y abuelos/as políticos que deberán ser justificadas fehacientemente.
- Al margen de los permisos dispuestos en los precedentes apartados y ante una petición justificada los trabajadores/as podrán disfrutar de otros permisos no retribuidos siendo estos de atribución de la línea de mando.

En el mismo sentido, con el mismo origen y régimen, se establecen de forma gratificable no consolidable las siguientes mejoras sociales:

- La prestación por incapacidad temporal de la primera baja del año natural derivada de accidente no laboral y enfermedad común se complementará al “cien por cien” desde el primer día de la baja.
- En caso de acompañamiento a familiar de 1º grado a urgencias este tiempo se computará como parte del permiso retribuido de 22 horas al año por asistencia a médico de familia no especialista.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

- En caso de ser intervenido quirúrgicamente sin hospitalización y el facultativo prescriba reposo domiciliario y no exceda de un día de duración el tiempo se computará como parte del permiso retribuido de 22 horas al año por asistencia a médico de familia no especialista.
- Los trabajadores/as del turno de noche tendrán permiso retribuido para ausentarse del puesto de trabajo durante las 7 horas previas de la cita con el médico especialista.

Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

*Por Maier Ferroplast, S.C.G.*

D. Mauro Prieto Gil

DNI 78733822S

Dir. RR.HH.

*Por la parte de los trabajadores/as:*

Dña. Maria Dolores Araujo Valverde

D. Mario González Sampayo

D. Manuel Molanes Piñeiro

DNI 36044382R

DNI 36074861M

DNI 78733127X

C.I.G

C.I.G

C.I.G

### *DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA*

Debido a la reorganización de grupos profesionales, y nuevas denominaciones se debe aclarar lo siguiente.



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

<b>Grupo profesional</b>	<b>Nueva Denominación</b>	<b>Antigua Denominación</b>
<b>1</b>	Dirección de Planta	Dirección de Planta Direcciones Áreas
<b>2</b>	Directores y Responsables Área	Responsables Área
<b>3</b>	Gestor Obradoiro	Gestor Obradoiro Responsable de Sub-Área
<b>4</b>	Técnicos. Coordinador Piloto	Desarrollos Obradoiro Coordinador Piloto Responsable almacen Expicion Responsable almacen Recepcion Calidad Obradoiro Calidad Serie Técnico Administración Técnico RR.HH. Técnico Informática Técnico Mantenimiento Técnico Laboratorio Técnico Calidad Técnico Seg. Salud y Med. Ambiente. Técnico Mellora Continua Administrativo con idiomas
<b>5</b>	Técnico Auxiliar Operario U.	Operario U. Administrativo Calidad Volante Técnico Auxiliar Alimentador Almaceneros
<b>6</b>	Operarios Auxiliar Administrativo	Operarios Auxiliar Administrativo Reponedores
<b>7</b>	Trabajadores/as de nueva incorporación Limpieza	Limpieza



Mércores, 30 de maio de 2018

Núm. 103

**ANEXO I****TABLA SALARIAL CONSOLIDADA**

2015	Salario base	Salario Año	Eventualidad	H.E. Día	H.E. Noche	Nocturnidad	Absentis.	Locomoc.	C.Personal
GRUPO 1	2.107,34 €	29.502,72 €	136,59 €	27,55 €	34,45 €	17,56 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 2	1.637,26 €	22.921,69 €	106,12 €	21,07 €	26,34 €	13,64 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 3	1.487,91 €	20.830,73 €	96,44 €	19,02 €	23,77 €	12,40 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 4	1.306,86 €	18.296,04 €	84,70 €	16,53 €	20,65 €	10,89 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 5	1.215,47 €	17.016,52 €	78,78 €	15,26 €	19,06 €	10,13 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 6	1.123,04 €	15.722,62 €	72,79 €	13,99 €	17,49 €	9,36 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €
GRUPO 7	1.056,46 €	14.790,46 €	68,47 €	13,06 €	16,32 €	8,80 €	40,00 €	4,10 €	60,00 €

**ANEXO II**

2017	Salario base	Salario Año	Eventualidad	H.E. Día	H.E. Noche	Nocturnidad	Absentis.	Locomoc.	C.Personal
GRUPO 1	2.150,16 €	30.102,24 €	139,36 €	27,83 €	34,79 €	17,83 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 2	1.673,01 €	23.422,16 €	108,44 €	21,28 €	26,60 €	13,85 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 3	1.517,81 €	21.249,28 €	98,38 €	19,21 €	24,01 €	12,59 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 4	1.329,65 €	18.615,09 €	86,18 €	16,69 €	20,85 €	11,05 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 5	1.234,71 €	17.285,91 €	80,03 €	15,41 €	19,25 €	10,28 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 6	1.140,65 €	15.969,16 €	73,93 €	14,13 €	17,66 €	9,50 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €
GRUPO 7	1.072,81 €	15.019,32 €	69,53 €	13,19 €	16,48 €	8,94 €	40,60 €	4,16 €	60,90 €

**AYUDA ESCOLAR**

75,0 € al año por cada hijo que se acredite en estudios como (Primaria, ESO, Bachiller, Ciclos Formativos, Formación Profesional y Guardería)

87,50 € al año por cada hijo que se acredite en estudios Universitarios.

250,0 € al año por cada hijo disminuido, dicha ayuda se abonará mientras éste no realice una actividad remunerada.

