



www.cigservizos.org

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Servizo de Relacións Laborais

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

CONVENIO COLECTIVO

Visto o texto do convenio colectivo da empresa MAVIVA, SA, con nº de código 3603262, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 15-09-2010, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 28-06-2010, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE MAVIVA SA – 2010-2011-2012

ARTÍCULO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las condiciones a las que se tendrán que ajustar las relaciones laborales entre la empresa MAVIVA, S.A. y sus trabajadores, tanto los actuales como aquellos que un futuro se puedan incorporar.

La actividad de las Empresa MAVIVA, S.A. consiste en recepcionar, almacenar y distribuir mercancías ajenas, según instrucciones recibidas de los propietarios de dichas mercancías.

Ámbito Territorial del Convenio: los centros de trabajo situados en la Provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 2.—VIGENCIA Y EFECTOS ECONÓMICOS

Con independencia de la fecha en que se firme, el presente acuerdo tendrá vigencia y efectos económicos desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre del año 2012. Este convenio quedará automáticamente denunciado, con tres meses de antelación, prorrogándose el actual Convenio hasta la entrada en vigor del siguiente. En el supuesto de prórroga del plazo de vigencia se establece la revisión automática de la tabla salarial tomando como referencia el IPC del último año.

ARTÍCULO 3.—CONDICIONES Y COMPENSACIÓN POR MEJORAS

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas de que venía disfrutando el personal, incorporadas en su contrato individual.

El conjunto de las condiciones pactadas en este Convenio absorberá y compensará aquellas mejoras que pudieran establecerse por las disposiciones legales o convencionales vigentes en cada momento.

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas y son las que figuran en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 4.—DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

En este artículo se definen las categorías profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente convenio:

- Licenciados: es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- Diplomados: es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- Operador Logístico de Primer Año: es la persona que realiza y asume las responsabilidades de gestión, recepción, entrega y las reclamaciones de las mercancías por parte de los clientes; así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y sean encomendadas por sus superiores.

- Operador Logístico: es la persona que realiza las mismas funciones que el Operador Logístico de Primer Año, a partir del segundo año de permanencia en la Empresa, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y sean encomendadas por sus superiores.
- Auxiliar Administrativo de Primer Año: Es la persona que en su primer año efectúa labores auxiliares. Estas labores pueden ser de: archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina..
- Auxiliar Administrativo: es la persona que realiza las funciones del Auxiliar Administrativo de Primer Año, a partir del segundo año de permanencia en la Empresa, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Oficial Administrativo: Es la persona que desempeña las funciones del Auxiliar Administrativo y además desarrolla las funciones de administración propias a la ejecución práctica de dichas tareas, así como las encomendadas por sus superiores.
- Coordinador de Almacén: es la persona que puede realizar las funciones del Operario de 1ª y del Operario y además realiza:
 - a. Tareas de coordinación entre varios equipos, turnos y centros de trabajo.
 - b. Mantenimiento general de los medios de producción.
 - c. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Operario de 1ª: es la persona que realiza las funciones del Operario y además tiene:
 - a. Capacidad de formar a otros operarios.
 - b. Responsabilidad de turnos y/o equipos.
 - c. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Operario: es la persona que realiza las siguientes funciones:
 - a. Tareas del día a día.
 - b. Tareas de mantenimiento.
 - c. Recepción y transporte.
 - d. Estiba y expedición.
 - e. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Ayudante de Operario: es la persona que realiza las funciones de Operario durante su segundo año de servicios en la Empresa. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Operario en formación: es la persona que realiza las funciones de Operario durante su primer año de servicios en la Empresa. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.

Aquellos trabajadores que tengan habilitación administrativa para la conducción de camiones y realicen efectivamente esas funciones, tendrán como mínimo la categoría y la retribución de la categoría de Operario.

ARTÍCULO 5 . TRABAJO EN DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL

El personal afectado por este convenio de empresa podrá ser destinado, con carácter provisional a la realización de funciones distintas a las suyas específicas, siempre y cuando no supongan disminución de la retribución salvo los complementos funcionales. Cuando las funciones distintas a las suyas específicas correspondan a una categoría superior, los trabajadores tendrán derecho a la retribución de la categoría superior durante el tiempo que las realicen.

ARTÍCULO. 6. ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán a las siguientes reglas:

A. ASCENSO AUTOMÁTICO A CATEGORÍA SUPERIOR

Para las categorías que se indican a continuación, los trabajadores ascenderán automáticamente cuando lleven en ellas los siguientes períodos de tiempo:

- El Operario en formación por el transcurso del período de 1 año ascenderá a la categoría de Ayudante de Operario, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
- El Ayudante de Operario por el transcurso del período de 1 año ascenderá a la categoría de Operario, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
- El Operario por el transcurso del período de 1 año ascenderá a la categoría de Operario de primera, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
- El Operador Logístico de Primer Año pasará a Operador Logístico por el transcurso del período de 1 año, siempre y cuando siga prestando servicios para la Empresa.
- El Auxiliar Administrativo de Primer Año pasará a Auxiliar Administrativo por el transcurso del período de 1 año, siempre y cuando siga prestando servicios para la Empresa.

B. ASCENSO POR CONCURSO

1. Para ascender a las diversas categorías existentes hasta la de Operario de primera, la Empresa podrá convocar concursos que permitan clasificar el personal para, o bien cubrir las vacantes producidas por bajas de personal en la plantilla, o bien cubrir las vacantes de nueva creación que la Empresa estime necesarias, estableciendo la misma los requisitos y las condiciones necesarias para el acceso a dichos concursos.
2. Para poder ascender a la categoría de Operario de primera será requisito imprescindible una permanencia mínima, prestando servicios para la Empresa, de 6 meses.

Las pruebas profesionales de los concursos serán teórico – prácticas.

Una vez efectuada la valoración de las pruebas profesionales, por parte del departamento de Recursos Humanos (Formación), dicha valoración se trasladará para su comunicación a una comisión paritaria, constituida por:

- 2 miembros en representación de la empresa.
- 2 miembros de la representación social, que sean de una categoría superior o de igual categoría a la del puesto que se pretenda cubrir, si existiera, de no ser así, de la categoría más próxima.

ARTÍCULO 7. CESES VOLUNTARIOS

Todo empleado tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin estar obligado a alegar las causas de la dimisión.

El personal comunicará a la Dirección de la Empresa la fecha de su cese con una antelación mínima de 15 días.

Cuando un trabajador pretenda la rescisión del contrato deberá seguir prestando sus servicios en tanto no transcurra el plazo señalado en este artículo. El abandono del puesto de trabajo, sin que haya transcurrido el plazo señalado, será penalizado con una deducción equivalente al salario base de los días que falten desde el abandono del servicio hasta la fecha en que, cumplido el trámite de preaviso, le hubiera correspondido el cese.

ARTÍCULO 8.—JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia de este Convenio la jornada máxima en su cómputo anual será de 1.776 horas, siendo el 24 y 31 de diciembre preferentemente de descanso.

La jornada se distribuirá fundamentalmente en tres turnos:

- a. Turno de mañana: de 6 a 14 horas.
- b. Turno de tarde: de 14 a 22 horas.
- c. Turno de noche: de 22 a 6 horas.

Tanto en almacén como en oficinas existen jornadas partidas a turnos. Por necesidades de la producción que impone la unidad productiva, los turnos pueden ser objeto de modificación, previa comunicación al Comité de Empresa.

Se prorroga el límite máximo de la bolsa de horas cuya regulación se establecerá en un documento anexo al Convenio

ARTÍCULO 9.—PAZ SOCIAL

Los Representantes legales de los trabajadores y la Empresa, debido a la especialidad de la actividad desarrollada por la empresa, realizando la gestión logística de mercancías de terceros destinados a unidades de producción en serie de vehículos, acuerdan someterse a los Mecanismos de Determinación de Servicios de Mantenimiento en caso de Huelga, establecidos en el Capítulo IV del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos (A.G.A.) suscrito por la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO y CIG; reconociendo que la paralización de la actividad laboral, por causa no fundamentada, puede originar, debido al coste económico, la pérdida total de la actividad de la misma.

ARTÍCULO 10.—VACACIONES

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales que se disfrutarán en uno o dos períodos. Se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre, 15 días obligatoriamente en esas fechas y los otros 15 días también se disfrutarán, preferentemente, en esos meses, siempre teniendo presente las necesidades de la Empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa, con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute, para el conocimiento de los trabajadores.

ARTÍCULO 11.—LICENCIAS

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se especifican:

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.
- 3) 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos, en el supuesto de enfermedad grave u hospitalización, un mínimo de 4 días y un máximo de 7 días (siempre que dure la situación)
- 4) 4 días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización hasta el 2º grado por consanguinidad.

- 5) 3 días naturales por fallecimiento enfermedad grave u hospitalización hasta el 2º grado por afinidad.
- 6) 2 días en el supuesto de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 7) En los puntos 3), 4), 5) y 6), cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de Galicia el plazo será de dos días más.
- 8) 4 días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 9) 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuando el parentesco sea por consanguinidad.
- 10) Por el tiempo imprescindible y necesario el trabajador podrá disponer de hasta 4 días naturales al año por necesidad e atender asuntos personales que no admitan demora. Esta última licencia, justificada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.
 - a. En caso de discrepancias en la apreciación de las causas o justificación, estas se resolverán en el seno de la Comisión paritaria, reunida al efecto. En caso de persistir el desacuerdo se solicitará consulta vinculante al árbitro actuante que la emitirá motivadamente.
- 11) Todo lo anteriormente dispuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho suficientemente acreditadas.
- 12) Se establece una comisión para el estudio de las licencias en el supuesto de enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres, con el fin de posibilitar el incremento de días a conceder en función de la necesidad de cada caso. Esta comisión estará compuesta por un miembro del Comité y un miembro de la empresa.

ARTÍCULO 12.—MATERNIDAD

Se remite a lo regulado por la ley en esta materia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutando 16 días naturales de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 13.—SALARIO

La estructura salarial queda configurada de la siguiente forma:

- a. Salario Base: Se retribuye en doce mensualidades y tres pagas extras.

El Complemento Personal No Absorbible y Revalorizable tiene la consideración de Salario Base y, como tal, se abonará también en las pagas extraordinarias.

El Complemento Ad Personam nom. será nominativo, será no absorbible y será revalorizable y tendrá la misma consideración que el salario base (excepto para el cálculo del plus de nocturnidad).

La antigüedad consolidada será nominativa, será no absorbible y será revalorizable y tendrá la misma consideración que el salario base (excepto para el cálculo del plus de nocturnidad), y como tal se abonará también en las pagas extraordinarias.

- b. Plus de Responsabilidad: Se retribuye en doce mensualidades.

- c. Plus de Transporte: Se retribuye en once mensualidades.
- d. Plus de no absentismo: Se retribuye en doce mensualidades.
- e. Horas Extraordinarias.
- f. Plus de Nocturnidad.

ARTÍCULO 14. – PLUS DE NO ABSENTISMO

Se devengará mensualmente y se pagará por día efectivamente trabajado. Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la parte proporcional correspondiente a ese día de trabajo, que en cada uno de los años se calculara al dividir la cantidad anual del plus de no absentismo entre 222 días. Este plus se pagará en 12 pagas.

ARTÍCULO 15. – INCREMENTOS Y REVISIONES

Para el año 2010 el incremento será del IPC previsto + 0,75 % de todos los conceptos de tablas, (el incremento sobre el transporte se pasará al plus de no absentismo). Se adjunta la tabla salarial para el año 2010.

Para el año 2011 el incremento será del IPC previsto + 0,75 % de todos los conceptos de tablas (se aplicará este incremento sobre el complemento ad personam nom. y sobre la antigüedad consolidada. El incremento sobre el transporte se pasará al plus de no absentismo)

Para el año 2012 el incremento será del IPC previsto + 1 % de todos los conceptos de tablas (se aplicará este incremento sobre el complemento ad personam nom. y sobre la antigüedad consolidada. El incremento sobre el transporte se pasará al plus de no absentismo)

Para todos los años de vigencia del convenio, en el supuesto que a 31 de diciembre el IPC supere el IPC previsto para ese año, el incremento se tendrá en cuenta para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Se revisará con efectos retroactivos, siempre y cuando el IPC a final del año supere el previsto y sólo en los meses en el que el IPC acumulado haya superado el previsto.

ARTÍCULO 16. – TRABAJO NOCTURNO

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas. El trabajo nocturno se retribuirá en un 35 % más sobre el salario base de tablas a aquellos trabajadores que, siendo del turno diurno pasen a trabajar al turno nocturno, cuando sea a petición de la Empresa.

Aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para trabajar en el turno nocturno percibirán un 25 % más sobre el Salario Base de tablas que les corresponda, así como aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente pasar del turno diurno al nocturno.

ARTÍCULO 17 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores incluidos en el presente convenio percibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 1ª) Entre el 10 y el 25 de Julio, treinta días de salario base más la antigüedad consolidada, cuyo devengo se producirá entre el 1 de enero y el 30 de junio.
- 2ª) Entre el 10 y el 20 de diciembre, treinta días de salario base más la antigüedad consolidada cuyo devengo se producirá entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.
- 3ª) Entre el 10 y el 25 de Septiembre, 30 días de salario base y la antigüedad consolidada, cuyo devengo se producirá entre el 01 de Enero y el 31 de Diciembre.

En el caso de que un trabajador abandone la empresa antes del 31 de Diciembre, la parte de la paga extra de Septiembre cobrada anticipadamente le será descontada de la liquidación.

ARTÍCULO 18.—PLUS DE RESPONSABILIDAD

- Plus Funcional de Responsable de Turno: cuantía en tabla anexa.

Los Responsables de Turno deberán tener la categoría de Operarios de primera.

- Plus Funcional de Subresponsable de Turno: cuantía en tabla anexa.

Los Subresponsables de Turno deberán tener la categoría de Operarios, como mínimo.

Los pluses de Responsabilidad y Subresponsabilidad de Turno se retribuyen en doce mensualidades al año. Estos pluses se percibirán, en tanto en cuanto, se realicen dichas funciones y se dejarán de percibir a partir del momento en que se deje de desempeñar la función como Responsable o Subresponsable de Turno.

ARTÍCULO 19.—DIETAS

El personal que tenga que realizar alguna comisión de servicio fuera del centro habitual de trabajo, tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por los gastos que habrá de soportar. Posteriormente el trabajador entregará a la Empresa los justificantes correspondientes a estos gastos. No obstante, la empresa tendrá la facultad de asumir el pago de hospedaje y manutención del trabajador en sustitución del abono de las dietas en efectivo.

El abono por kilometraje en comisión de servicio será de 0,25 euros / Km.

ARTÍCULO 20.—COMPLEMENTO POR I. T.

- a) En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja la prestación correspondiente a la Seg. Social hasta el 100% de todas las retribuciones salariales.
- b) En el supuesto de accidente no laboral o enfermedad común que requiera hospitalización de más de un día se complementará desde el primer día de la baja la prestación correspondiente a la Seg. Social hasta el 100% de todas las retribuciones salariales
- c) En los demás casos de accidente no laboral o enfermedad común, los tres primeros días de la baja se complementará hasta el 25% de todas las retribuciones salariales (excepto el plus de no absentismo) y a partir del tercer día de la baja se complementará hasta el 100% de todas las retribuciones salariales (excepto el plus de no absentismo)

ARTÍCULO 21.—RECONOCIMIENTO MEDICO

Todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo tendrán el derecho de someterse a un reconocimiento médico una vez al año en la fecha que la empresa determine. La utilización de los datos obtenidos en el reconocimiento médico estarán sometidos a lo regulado por la Ley en esta materia. El coste de dicho reconocimiento médico será de cuenta de la Empresa.

ARTÍCULO 22.—RÉGIMEN SANCIONADOR

Principio de Ordenación:

1.—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.—Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3.—Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.—La falta, grave o muy grave, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.—La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

ARTÍCULO 23.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS:

1.—Se considerarán como faltas leves:

- a.— La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
- b.— La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c.— La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d.— El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o perjuicio de la empresa, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e.— La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f.— Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g.— La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.—Se considerarán como faltas graves:

- a.— La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b.— La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.
- c.— El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d.— La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e.— La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f.— La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g.— La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h.— La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i.— El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j.— La embriaguez en el trabajo.
- k.— La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

- l.— La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll.— La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m.— Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n.— La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 3.— Se considerarán como faltas muy graves:
- a.— La impuntualidad no justificada en entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b.— La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c.— El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d.— La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e.— El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
 - f.— La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g.— La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h.— La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i.— La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j.— El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k.— El acoso sexual.
 - l.— La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - ll.— Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.
 - m.— La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 24.—SANCIONES

- 1.— Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:
 - a.— Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión del empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b.— Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c.— Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
- 2.— Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplir los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 25.—PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

*ARTÍCULO 26.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Formación y Crédito Horario del Delegado de Prevención:*

El presente apartado tiene como fundamento el desarrollo de las funciones que a la negociación colectiva concede la disposición séptima del R.D. 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en la que se dice que “en negociación colectiva podrán establecerse los criterios por los que se decida el tiempo y los medios de que se dispondrán para el desempeño de su actividad los trabajadores designados por las empresas y los Delegados de Prevención en cuanto a planificación y formación en materia preventiva”.

Así pues, se establece que en supuesto de que la empresa no esté obligada y no opte por la constitución de un Servicio de Prevención propio o mancomunado, ni recurra a un Servicio de Prevención ajeno, y a excepción de que el empresario pueda asumir personalmente la actividad de prevención, el Delegado de Prevención recibirá la misma formación que los trabajadores designados por la empresa para ocuparse de la actividad preventiva.

La formación mínima, en este caso, será la señalada en el art. 34 del Reglamento como Funciones del Nivel Básico, con el contenido reseñado en el apartado B) del anexo IV del mencionado Reglamento de los Servicios de Prevención.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberán adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.

El tiempo utilizado en el desarrollo de sus funciones por el Delegado de Prevención, como indica el art. 37 de la L.P.R.L., estará incluido en el crédito horario que le corresponda por su condición de representante legal de los trabajadores, no obstante, no se imputará al citado crédito horario el tiempo empleado en los siguientes cometidos:

- Las reuniones convocadas por el Comité de Seguridad y Salud.
- Las reuniones convocadas por el empresario en materia de Prevención.
- Acompañar a los Técnicos en las Evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Las visitas a los centros de trabajo para conocer las circunstancias que hayan dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores una vez que el empresario las haya informado de tal acontecimiento. En tal caso, los delegados de prevención deberán emitir informe detallando las características de la visita efectuada y una copia de este le será entregada al empresario.

Formación General sobre Prevención de Riesgos Laborales:

Tal y como se especifica en el Art. 19 de la L.P.R.L., se deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se centrará en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptará a la evolución de los riesgos, y se repetirá periódicamente cuando sea necesario.

En virtud de lo expuesto, la empresa deberá facilitar una formación que reúna las siguientes características fundamentales.

Objetivo:

Conocimiento por parte de los trabajadores de los conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales y primeros auxilios, cumpliendo así lo establecido en los arts. 19 y 20 de la Ley 31/95 de P.R.L.

Destinatario:

Todos los trabajadores.

Contenido:

- Aspectos generales de la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales del centro de trabajo.
- Riesgos específicos del puesto de trabajo.
- Actuación ante posibles emergencias.

Periodicidad:

A la incorporación de los trabajadores a la empresa, así como cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo y en cualquier otra circunstancia que aconseje la actualización de esta formación.

Equipos de Protección Individual y su Actualización:

Paralelamente a la formación que se imparta a los trabajadores y cuando no se pueda eliminar o limitar el riesgo por otros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca el Art. 17 de la L.P.R.L.

Los equipos de protección individual necesarios se identificarán a partir de las evaluaciones de riesgos que se realicen en la empresa. Cada puesto de trabajo tendrá determinado el tipo de equipo de protección individual que será obligatorio o recomendable utilizar según la tarea que se esté realizando y se vigilará tanto que estos equipos cumplan los requisitos marcados en la legislación vigente como utilización por parte de los interesados.

Evaluación y Salud de los Trabajadores:

La vigilancia de la salud de los trabajadores tiene como objetivos fundamentales el poder actuar precozmente ante alteraciones de la salud de los mismos, así como el control del medio de trabajo a través de las consecuencias que tiene sobre ellos. Por ello la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Los trabajadores que así lo deseen serán sometidos a reconocimientos en los que se revise su estado de salud en los siguientes supuestos:

- Cuando se incorporen a un puesto de trabajo.
- Después de una ausencia prolongada.
- A intervalos periódicos que se determinen en los protocolos sobre vigilancia de la salud que sean elaborados por la administración sanitaria.

Estos reconocimientos se realizarán teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en su puesto de trabajo, y los resultados tendrán la privacidad marcada en el art. 22 de la L.P.R.L.

La empresa y los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud respetarán y cumplirán lo establecido en la L.P.R.L. y en los reglamentos que la desarrollan, permaneciendo en vigor lo establecido

en este artículo durante la vigencia de la citada Ley. Así mismo el contenido del artículo sufrirá las modificaciones que a su vez afecten a la Ley o a sus reglamentos.

ARTÍCULO 27 - COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo y sobre las horas extras realizadas.
- b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuanto documento se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente.
 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial por supuestos de despidos.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación – capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C. Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E. Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.
- F. Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del punto A de este artículo.
- G. El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 28.—GARANTÍAS

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.
- d) Dispondrán de un crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, pudiendo éstas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal puedan ser consumidas en cualquier momento del período trimestral correspondiente.
- e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

ARTÍCULO 29.—PRENDAS DE TRABAJO

La empresa, anualmente, facilitará a cada trabajador un vestuario adecuado para verano y otro para invierno, comprometiéndose el personal al buen trato del material facilitado por la Empresa.

ARTÍCULO 30.—CONTRATACIÓN

- a) Contratos eventuales de duración determinada por circunstancias de la producción, por acumulación de tareas o exceso de pedidos.
Según lo previsto en el art. 15.1.b) el Estatuto de los Trabajadores, y a los únicos efectos de la duración máxima de estos contratos, se entenderá como convenio sectorial aplicable de referencia el de las Empresas Siderometalúrgicas sin convenio propio de la provincia de Pontevedra".
Estos contratos tendrán una compensación de un día por cada tres meses trabajados en el supuesto de que una vez finalizado el contrato no continuase en la empresa. Todo ello se entiende sin perjuicio de la compensación marcada por la ley.
- b) Contratos a tiempo parcial:
A los efectos de las previsiones establecidas en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores sobre número de horas complementarias se establece el porcentaje del 60%. Esta modalidad de contratación queda expresamente vedada para la sustitución de personal por cambio de turnos por decisión unilateral de la empresa. Asimismo, tampoco se podrá contratar a tiempo parcial a trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa en el último año a través de contratos por obra o servicio determinado.
En la firma de estos contratos a tiempo parcial, la empresa deberá posibilitar la presencia de un representante de los trabajadores que podrá informar o asesorar al contratado.
Con carácter general, el plazo para la comunicación del día y hora de la realización de las horas complementarias será de una semana.
- c) Contratación de empresas de trabajo temporal
Como política de empresa, esta no utilizará los servicios de ETT excluyendo las sustituciones en los supuestos de sustitución por I.T., vacaciones, licencias y debido a la actividad de la empresa para la descarga de las ruedas en Bouzas, para imprevistos de trabajo, pedidos puntuales y urgentes.

ARTÍCULO 31.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente regulado por este convenio se estará a lo previsto en el E.T., se aplicará de forma subsidiaria el acuerdo de cobertura de vacíos resolución 13/05/97, así como disposiciones legales vigentes o que se puedan promulgar durante la vigencia del convenio.

ARTÍCULO 32.—COMISIÓN PARITARIA

Para solucionar todas las dudas y diferencias que puedan surgir durante el período de vigencia del Convenio, en cuanto a la interpretación y aplicación del mismo se refiere, las partes firmantes de este Convenio se obligan a someterse a la Comisión Paritaria, constituida al efecto.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de cada representación. A las reuniones de la Comisión podrá asistir un asesor de cada representación, con voz pero sin voto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se elimina el “antiguo” artículo 18 del convenio (Antigüedad)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Con fecha 30/06/10 se suprime la antigüedad en Maviva S.A. para los trabajadores que pertenecen a Maviva, así como para los que se incorporen en el futuro.

Se consolidará la antigüedad devengada por los trabajadores de alta en Maviva hasta el 30/06/10, pasando a establecer su cuantía personal y nominativa como derecho adquirido en el acta del 28/06/10 así como forma de pago.

Independientemente de que, al desaparecer la remuneración específica por antigüedad, se reconozca el derecho de cada trabajador al percibo, como derecho adquirido, del importe que tenía devengado por el concepto de antigüedad hasta la fecha de efectos de la supresión de ésta (30/06/10), los trabajadores hoy presentes en la Empresa tendrán derecho, como compensación a la renuncia del devengo de antigüedad, a un complemento “ad personam nom.” en la cuantía individual que a cada uno de ellos se le señala en acta del 28/06/10 que firman el Comité y la Empresa.

Los trabajadores que lleguen a 24 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a 1 día (se cargarán en la bolsa de horas individual) por cada año a partir del vigésimo cuarto. Estos días se pueden acumular para disfrutar justo antes de la fecha de jubilación.

No tendrán derecho a este día los trabajadores que a fecha 30/06/10:

-los trabajadores que tengan 6 cuatrienios.

-los trabajadores que tengan entre 5 cuatrienios y 6 cuatrienios de un trabajador de su categoría, tendrán derecho a la parte proporcional de días de descanso por cada año a partir del vigésimo cuarto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Todo lo regulado en este convenio se entenderá con efectos retroactivos desde el uno de enero del 2010, salvo las licencias, las horas extras y la antigüedad consolidada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Con el fin de reducir el número de horas negativas en la bolsa de horas colectiva, se acuerda conceder a todos los trabajadores que a la fecha de la firma del Convenio permanezcan en la empresa, 4 horas en positivo en la bolsa de horas colectiva.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Se acuerda la conversión de 8 contratos en temporales en indefinidos antes del 31/12/10

ANEXO I		
TABLA SALARIAL DEL AÑO 2010		
A SALARIO BASE.	TABLA SALARIAL 2010	
CATEGORIA	S.B. MES	S.B. AÑO (15 PAGAS)
OPERARIO EN FORMACIÓN	762,98	11.444,75
AYUDANTE DE OPERARIO	799,28	11.989,19
OPERARIO	879,12	13.186,76
OPERARIO DE PRIMERA	958,97	14.384,48
COORDINADOR DE ALMACEN	1031,57	15.473,51
OPERADOR LOGISTICO DE PRIMER AÑO	762,98	11.444,75
OPERADOR LOGISTICO	879,12	13.186,76
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PRIMER AÑO	762,98	11.444,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	799,28	11.989,19
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1024,29	15.364,34
DIPLOMADO	1053,34	15.800,08
LICENCIADO	1125,91	16.888,64
B.) PLUS DE TRANSPORTE.		
PLUS DE TRANSPORTE	MES	AÑO
	84,68	931,47
C.) PLUS DE RESPONSABILIDAD.		
PLUS DE RESPONSABILIDAD	MES	
PLUS RESPONSABLE DE TURNO	239,98	
PLUS SUBRESPONSABLE DE TURNO	119,99	
D.) PLUS DE NO ABSENTISMO		
PLUS DE NO ABSENTISMO	MES	AÑO
	46,71	560,52

Las partes abajo firmantes, suscriben el Convenio Colectivo de Maviva, S.A., para los años 2010, 2011 y 2012, en Vigo a 28 de Junio de 2010.

POR PARTE DE LA EMPRESA:

– M^a Carmen Sanmartín Gómez – Daniel Gómez Prieto – Ricardo López Vázquez

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

– Argimiro Cotovad Castro – Xerardo Prieto Arias – Carlos Valiño Betancourt
 – José Luis Prada Franco – Celso Simón Abalde – Benjamín Dacosta Rodríguez
 – José Ángel Prado Barbosa – Manolo Martínez Lago – Maite Santiago Ríos

Vigo, 13 de outubro de 2010. – A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2010011259