

## E D I C T O

De conformidade con lo dispuesto en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285 de 27 de noviembre de 1.992), se hace pública notificación de resolución de los expedientes sancionadores que se indican, incoado a los interesados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, éstas no se han podido practicar.

Contra dichas resoluciones, que no agotan la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor ministro del Interior dentro del plazo de un mes, contado desde el día de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la provincia. Se advierte que una vez transcurrido dicho plazo, y una vez sea firme la resolución en vía administrativa, se continuará la tramitación que corresponda para proceder a su cobro por la Delegación de Hacienda que corresponda. Los expedientes obran en la Sección de Derechos Ciudadanos de esta Subdelegación del Gobierno en Pontevedra, pudiendo ser consultados en el plazo anteriormente citado.

EXpte.	~	D. N. I.	F. IMPOSICIÓN ~ CUANTÍA	NOMBRE Y APELLIDOS ~	MOTIVO	DOMICILIO
573/2013 ~	X8158479B		05-06-2013 ~ 450 Euros	CRISTIAN NICOLA ~	L.O. 1/1992 - 23.a)	Calle TRAVESIA DE FOXOS 29 , Vigo – Pontevedra
605/2013 ~	32721798C		05-06-2013 ~ 450 Euros	DAVID TOIMIL ROMERO ~	L.O. 1/1992 - 23.a)	Travesia DE BAZAN 8 2º I, Ferrol – A Coruña
1315/2013 ~	71444989C		06-06-2013 ~ 150 Euros	MIGUEL BORJA TORRES ~	L.O. 1/1992 - 26.i)	Travesia DE VIGO 219 2º 21, Vigo – Pontevedra
1015/2013 ~	35578908R		06-06-2013 ~ 305 Euros	ROBERTO FREITAS DA ROCHA ~	L.O. 1/1992 - 25.1	Calle AUGUSTO GONZALEZ BESADA 15 4º C, Tui – Pontevedra

Pontevedra, a 14 de junio de 2013.—El Secretario General, José Félix López Araújo.

2013006017

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Servizo de Relacións Laborais

CONVENIO MAVIVA S. A.

*Código de Convenio número 36003262012001*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa Maviva, S.A., suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 19 de Xullo de 2013.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 29 de Xullo de 2013.

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

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

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

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

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

Esta xefatura territorial,

*ACORDA:*

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

*Segundo.*— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández

**CONVENIO COLECTIVO***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.

El convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actuales de la Empresa, así como cualesquiera otros centros o lugares de trabajo que Maviva pueda llegar a tener dentro del Estado español, siendo aplicable también a los trabajadores desplazados a lugares distintos de su centro de trabajo dentro del Estado español (ver disposición adicional 1ª).

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.

*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 2013 hasta el 31 de Diciembre del año 2015. 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.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

<b>Grupo A)</b>	<b>Grupo B)</b>	<b>Grupo C)</b>	<b>Grupo D)</b>	<b>Grupo E)</b>
Operario de 3ª	Coordinador de Almacén	Auxiliar administrativo	Operador logístico	Técnicos/ Diplomado
Operario de 2ª	Coordinador de Centro	Administrativo logístico de 1ª	Operador	Técnicos especialistas
Operario	Coordinador General	Oficial administrativo	Operador logístico especialista	Ingenieros superiores/ Licenciados
Especialista				

—La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral o la pertenencia al grupo profesional y se realizará en todo caso con sujeción a lo previsto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, se entenderán como pertenecientes al mismo grupo profesional las siguientes categorías:

**Grupo A)** Operario de 3ª, Operario de 2ª, Operario y Especialista.

- *Operario de 3ª*: Realizará entre otras, las tareas que a continuación se detallan durante su primer año de servicio en la empresa, salvo que sean contratados específicamente en otra categoría. Realizará tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión y dependencia, que normalmente exigen conocimientos generales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación. Actividades sencillas y rutinarias que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, sin excesiva complejidad, y que tengan que ver con almacenaje, secuenciación y acondicionamiento de piezas, componentes y accesorios. Recepción, transporte, estiba, expedición de mercancía. Manipulación básica de maquinaria o herramientas sencillas previo proceso de formación y adaptación de poca duración. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- *Operario de 2ª*: Realizará entre otras las tareas que a continuación se detallan durante su segundo año de servicio en la empresa, salvo que sean contratados específicamente en otra categoría. Realizará tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, debido a su experiencia puede realizar trabajos en los que el grado de supervisión es menor, que normalmente exigen conocimientos generales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación pero de mayor complejidad que el operario de 3ª. Además puede tener encomendadas las tareas de explicar a los operarios de 3ª las tareas a realizar, así como a otros operarios de 2ª. Además de todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- *Operario*: El anterior que además por su experiencia puede realizar trabajos en los que el grado de supervisión es menor, por lo que puede realizar trabajos de mayor complejidad que el Operario de 2ª como puede ser el ordenación, recepción, realización de trabajos con un método de trabajo específico o concreto, trabajos con máquinas sin necesidad de formación previa específica salvo la adquirida en el periodo de adaptación, y además puede tener encomendadas las tareas de explicar a otros operarios y a los operarios de 2ª y operarios de 3ª las tareas a realizar. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores. Corresponderá esta categoría a los trabajadores en su tercer año de servicio en la empresa.

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.

- *Especialista*: Además de todo lo anteriormente expuesto puede tener encomendadas tareas que requieran una especial habilidad, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, adquiridas por la experiencia profesional. Además pueden tener encomendadas tareas organizativas y de responsabilidad sobre grupos de trabajo o turnos de trabajo, así como explicar las tareas a realizar y formar a otros especialistas y a los operarios, operarios de 2ª y 3ª. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores. Corresponderá esta categoría a los operarios con un año de antigüedad en dicha categoría.

**Grupo B)** Coordinador de Almacén, Coordinador de Centro, Coordinador General. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores.

- *Coordinador de Almacén*: Se incluyen en esta categoría los trabajadores que además de tener los conocimientos necesarios e imprescindibles para el desempeño del puesto, previamente adquiridos, tanto por su formación como por su experiencia, realizan actividades que impliquen

la responsabilidad de varios turnos de trabajo secundada por trabajadores de un grupo profesional igual o inferior. Realiza las funciones de: integrar, coordinar, y supervisar varias tareas, con la responsabilidad de ordenar la ejecución del trabajo, ordenación de las tareas y puestos de trabajo, responsabilidad de supervisión según especificaciones generales o concretas recibidas, de la ejecución práctica de las tareas, control de los medios y vigilancia y seguimiento de las medidas de seguridad. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores.

- *Coordinador de Centro*: El anterior que además realiza tareas de supervisión que implican la responsabilidad sobre varios turnos en un centro de trabajo. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores.
- *Coordinador General*: Es el que con mando directo sobre las personas y a las órdenes de la dirección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal en varios centros de trabajo. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores.

**Grupo C) Auxiliares administrativos, Administrativos, Oficiales administrativos.**

- *Auxiliar administrativo*: Es la persona que efectúa labores auxiliares de administración. 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 que le sean encomendadas por sus superiores.
- *Administrativo*: El anterior que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas administrativas que requieren mayor complejidad y menor supervisión. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y que le sean encomendadas por sus superiores.
- *Oficial administrativo*: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión de la actividad económico-contable, así como las encomendadas por sus superiores y adecuadas con su formación teórico/práctica.

**Grupo D) Operador logístico, Operador logístico de 1ª, Operador logístico especialista.**

- *Operador logístico*: 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. Corresponde a esta categoría los trabajadores en su primer año en la empresa.
- *Operador logístico de 1ª*: Es la persona que realiza las mismas funciones que el Operador Logístico, con menor supervisión y mayor independencia, 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.
- *Operador logístico especialista*: Además de todo lo anteriormente expuesto puede tener encomendadas tareas que requieran especiales conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, adquiridas por la experiencia profesional y su especial formación, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y sean encomendadas por sus superiores. Corresponde esta categoría a los operadores logísticos de 1ª con un año de antigüedad en la empresa.

**Grupo E) Diplomado/Técnico, Técnico especialista, Licenciado.**

- *Técnicos/diplomado*: Tendrá esta categoría el trabajador con una formación mínima universitaria específica de grado medio y cuyos conocimientos y preparación sean necesarios para la actividad a desarrollar, pudiendo ejecutar 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. También corresponderá esta categoría a los trabajadores con formación profesional de segundo grado que por su experiencia y preparación tengan capacidad y realicen los mismos trabajos que un técnico titulado.

- *Técnico especialista*: Corresponden a esta categoría los trabajadores (Técnicos/diplomados) con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, que realizan tareas técnicas complejas. También corresponde a aquellos con responsabilidad directa sobre tareas específicas, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.
- *Ingeniero superior/Licenciado*: Titulación universitaria de grado superior y que además realicen tareas de supervisión y dirección técnica de un proceso, servicio o conjunto de actividades. Tareas técnicas de muy alta complejidad, iniciativa, autonomía, polivalencia y heterogeneidad.

#### ARTICULO 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.

#### ARTICULO 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 de tercera por el transcurso del período de 1 año ascenderá a la categoría de Operario de segunda, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
- El Operario de segunda 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 Especialista, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
- El Operador Logístico pasará a Operador Logístico de 1ª por el transcurso del período de 1 año, siempre y cuando siga prestando servicios para la Empresa.
- El Operador Logístico de 1ª pasará a Operador Logístico Especialista por el transcurso del periodo de 1 año, siempre y cuando siga prestando servicios para la Empresa.
- El ascenso de categoría que se cumpla según la fecha de ingreso en la empresa dentro de la 1ª quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la 2ª quincena se cobrará al mes siguiente.

B. *Ascenso por Concurso*.

- Para ascender a las diversas categorías existentes hasta la de Especialista o en su caso la categoría de Operador logístico especialista, 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.
- Para poder ascender a la categoría de Especialista 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.

*ARTICULO 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.

Como medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa se establece el cómputo plurianual de la jornada, en el acuerdo específico denominado “Bolsa de horas”, cuyo desarrollo se recoge en documento al efecto

*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.

“Además de la previsión genérica que se contiene en el apartado anterior, de manera específica y previo acuerdo con el Comité de empresa, se acuerda que en todo caso se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el AGA las siguientes materias:

- 1.— La resolución efectiva de las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio Colectivo o en su caso para la no aplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos.
- 2.— La resolución efectiva de las discrepancias existentes en su caso tras el transcurso del plazo máximo legal de negociación del siguiente Convenio Colectivo sin alcanzarse un acuerdo entre las partes negociadoras.
- 3.— Todas aquellas otras discrepancias de carácter colectivo que las partes decidan someter a mediación.

*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 de padres.
- 5) 3 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización hasta el 2º grado de consanguinidad y de 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.
- 13) En los supuestos de hospitalización por consanguinidad, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de los días mientras dure esta situación, no necesariamente a partir del hecho causante.

*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 subresponsabilidad: Se retribuye en doce mensualidades.

d) Plus de Transporte: Se retribuye en once mensualidades.

e) Plus de no absentismo: Se retribuye en doce mensualidades.

f) Horas Extraordinarias.

g) Plus de Nocturnidad.

#### ARTÍCULO 14. – PLUS DE NO ABSENTISMO. [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

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 2013 se incrementan de forma fija los siguientes conceptos:

Salario base 20 euros/mes en todas las categorías.

Plus de transporte 6 euros/mes.

Para el año 2014 se incrementan de forma fija los siguientes conceptos:

Salario base 20 euros/mes en todas las categorías.

Plus de transporte 6 euros/mes.

Para el año 2015 se incrementan de forma fija los siguientes conceptos:

Salario base 20 euros/mes en todas las categorías.

Plus de transporte 6 euros/mes.

Se efectuará una actualización salarial siempre que a 31 de diciembre de 2013 el IPC real de dicho año supere el 1,85% y en todo caso hasta un máximo de un IPC del 3,75% (excepto el SB en la categoría de operario de 3ª). Este diferencial se aplicará sobre todos los conceptos de tablas antes de la subida, el complemento ad personam, la antigüedad consolidada y los complementos funcionales. Las cantidades resultantes del diferencial del 1,85% y el IPC real (con el máximo del 3,75%) se sumarán a los incrementos del 2014 ya fijados. Se consolidarán las cantidades resultantes de todos los conceptos en

las tablas del año 2014 y solo tendrá efectos retroactivos en aquellos meses que el IPC acumulado supere el 1,85%.

Se utilizará esta fórmula de actualización para los años 2014 y 2015, teniendo efectos retroactivos en aquellos meses que el IPC acumulado supere el 1,85% y sirviendo la cantidad resultante del cálculo del diferencial para la consolidación de las tablas del año siguiente (excepto el SB en la categoría de operario de 3ª/operario en formación).

#### 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.

#### ARTICULO. 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 Especialistas.
- 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. Los trabajadores que tengan que hacer viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las dietas y Km. que vienen estipuladas en las tablas.

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.

*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. Este punto también será de aplicación para las intervenciones que no requieren hospitalización, la cirugía ambulatoria.
- 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).

*ARTICULO 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 al 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 advertido.

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 Art. 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 estas 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.

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 personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

**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.

**ARTICULO 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 utilizará los servicios de ETT para 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 ADICIONAL PRIMERA.**

Todos los trabajadores que estén de alta en Maviva en la fecha de la firma de este convenio, mantendrán como referencia de ámbito de aplicación Territorial del Convenio, los centros de trabajo situados en la Provincia de Pontevedra, aplicando para los trabajadores contratados a partir de la firma del convenio el ámbito de aplicación del artículo 1º.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.*

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 ADICIONAL TERCERA.*

Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo de Maviva S.A. se suscribe por parte de la patronal por María Del Carmen Sanmartín Gómez, Daniel Gómez Prieto y Ricardo López Vázquez y por los representantes de los trabajadores Jose Ángel Prado Barbosa y Benjamín Dacosta Rodríguez (CC.OO), Argimiro Cotovad Castro y Jose Luis Prada Franco (CIG), Susana Vázquez Paz, María Teresa Santiago Ríos y Manuel Martínez Lago (USO), Jose Antonio Matos Pereira y Fernando Dacosta Rocha (UGT). Las mencionadas partes constan y se reconocen recíprocamente con la representatividad requerida en el título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y por lo tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de empresa. En este sentido este Convenio está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confiere, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas de Maviva S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.*

Todo lo regulado en este convenio se entenderá con efectos retroactivos desde el uno de enero del 2013, salvo las licencias, las horas extras. [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.*

Con el fin de reducir el número de horas negativas en la bolsa de horas colectiva y mejorar la polivalencia de los trabajadores dentro de la empresa:

Para el año 2013 la obligatoriedad de la realización de dos días de recuperación para todos los trabajadores con más de 8 días en negativo en la BHC con los cambios establecidos. Estos dos días se podrán recuperar en sábados (total o parcialmente), domingos (total o parcialmente) o días de la semana (parcialmente).

Para los años 2014 y 2015 la obligatoriedad de realización de un curso anual de 4 horas en el que se aplicarán 8 horas en la bolsa de horas colectiva en el momento de su realización. Estos cursos se pueden anticipar en el tiempo o posponer dentro del periodo de vigencia del convenio.

Los criterios de realización serían los habituales respetando los mínimos legales de descanso diario.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.*

Se acuerda la conversión de 8 contratos temporales en indefinidos antes del 31/12/15.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.*

Todos los trabajadores con la categoría de operario de 3ª, de alta en la empresa a la fecha de la firma del convenio, a partir del 01/01/14 (en el supuesto caso de permanecer en la empresa) pasarán a la categoría de operario de 2ª (independientemente del tiempo que hayan permanecido en la categoría de operario de tercera), teniendo que permanecer en esta categoría el tiempo que le restase en la categoría anterior.

Tabla Salarial del Año 2013

Salario Base	Tabla Salarial 2013 Maviva S.A. (SB)	
Categoría	S.B. Mes	S.B. Año (15 Pagas)
Licenciado	1250,39	18755,81
Técnicos especialista	1210,80	18162,00
Diplomado	1171,08	17566,24
Oficial administrativo	1139,34	17090,07
Administrativo	980,69	14710,42
Aux. administrativo	893,45	13401,72
Operador logístico especialista	1067,95	16019,28
Operador logístico de 1ª	980,69	14710,42
Operador logístico	893,45	13401,72
Coordinador general	1168,00	17520,00
Coordinador de centro	1160,00	17400,00
Coordinador almacén	1147,29	17209,36
Especialista	1067,95	16019,28
Operario	980,69	14710,42
Operario de 2ª	893,45	13401,72
Operario de 3ª	853,78	12806,76
Plus de Transporte	Mes	Año
	90,68	997,48
Pluses Funcionales	Mes	
Plus Responsable de Turno	262,25	
Plus Subresponsable de Turno	131,13	
Plus de no Absentismo	Mes	Año
	58,11	697,35

Las partes abajo firmantes, suscriben el Convenio Colectivo de Maviva, S.A., para los años 2013, 2014 y 2015, en Vigo a 19 de Julio de 2013.

Por parte de la empresa:

María del Carmen Sanmartín Gómez, Daniel Gómez Prieto, Ricardo Lopez Vázquez

Por parte de los trabajadores:

Jose Ángel Prado Barbosa, Benjamín Dacosta Rodriguez, Argimiro Cotovad Castro, Jose Luis Prada Franco, Susana Vázquez Paz, María Teresa Santiago Ríos, Manuel Martínez Lago, Jose Antonio Matos Pereira, Fernando Dacosta Rocha.

En Vigo, a 12 de agosto de 2013. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013007586