

Convenio colectivo da empresa MGI-Coutier España, S.L. (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Ámbito e vixencia

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio, que se subscribe entre a representación da dirección da empresa e a representación do comité de empresa de MGI-Coutier España, S.L., regulará as condicións mínimas a que se deberán

axusta-las relacións laborais e económicas que se rexen pola normativa contida no vixente Estatuto dos traballadores e as súas disposicións de desenvolvemento, dos traballadores actuais e futuros que presten os seus servicios na empresa MGI Coutier España, S.L.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia do convenio.

1. Este convenio terá unha vixencia de tres anos, entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro do ano 2004 e rematará a súa vixencia o día 31 de decembro do ano 2006.

2. De conformidade coa lexislación vixente, o convenio darase por denunciado tres meses antes da data do seu remate, comprometéndose ámbalas partes a comeza-los trámites de negociación para un novo convenio a partir da dita data.

Capítulo II

Contratación e emprego

Artigo 3º.-Contratación eventual e de formación.

1. Contratos en prácticas. Transcorrido o primeiro ano, MGI-Coutier España, S.L., comunicarlle ó traballador en prácticas a continuidade ou non do contrato. En caso de decidir non continuar poderase rescindi-lo contrato, respectándose os prazos establecidos tanto para proceder á comunicación, de aviso previo como para devenga-los haberes e demais percepcións a que teña dereito o traballador. A empresa, neste último caso, poderá formalizar outro contrato en prácticas con traballador distinto.

2. A retribución do traballador será a do 70% ou o 80% durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

3. Contratos de formación. Poderán formalizarse contratos de formación con mozos con idades comprendidas entre os 16 e 21 anos de idade.

4. A retribución será do 85% do salario mínimo interprofesional que lle corresponda pola súa idade para o primeiro ano, e do 95% do salario mínimo interprofesional que lle corresponda pola súa idade para o segundo ano de contrato.

5. Naqueles outros contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulados no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, as partes remítense expresamente no relativo á duración máxima e período dentro do cal poidan pactarse, ó que para o efecto se estableza no próximo convenio colectivo sectorial de empresas do sector do metal da provincia de Pontevedra sen convenio propio, o contido normativo do cal, nesta materia concreta, se adhiren; en todo caso, e sempre ó abeiro do que se estableza no dito convenio sectorial, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezaioito meses, non podendo supera-la duración do contrato os doce meses.

Artigo 4º.-Persoal de novo ingreso e regulación do cesamento voluntario.

¹ Publicado no DOG núm. 38, do 24 de febreiro de 2003.

1. O persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia del. Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán de:

-6 meses para os técnicos titulados.

-2 meses para o resto do persoal.

2. A empresa entregaralle ó comite de empresa unha copia básica de tódolos contratos que deban celebrarse por escrito, de acordo co Real decreto lei 1/1995, do 24 de marzo, nos seus artigos 8.3º e 64.

3. A empresa notificaralle ó comité de empresa as prórrogas dos contratos de traballo das que foi entregada a copia básica, así como as denuncias correspondentes a eles.

4. No caso do cesamento voluntario do traballador, deberá mediar un aviso previo mínimo de quince días, agás no caso do persoal administrativo, que será dun mes e persoal con mando, persoal técnico e persoal titulado medio ou superior; neste caso, o aviso previo deberá ser dun mínimo de dous meses ou do que se fixase en contrato individual co dito persoal. Esta pacto rexerá tanto para as novas contratacións como para as actualmente vixentes.

Artigo 5º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.

1. Cando a empresa queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.1º c) do Estatuto dos traballadores e conforme o procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa de extinción, tanto ó traballador ou traballadores afectados como ó comité de empresa.

2. Sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, conforme o procedemento establecido na lei, o comité de empresa emitirá informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de catro días hábiles de acordo coa lei vixente.

3. Dos informes ós que se fai referencia no punto 2 anterior darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ó expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo se desiste de tal dereito.

4. O procedemento previsto neste artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1º c) do Estatuto dos traballadores.

5. Esta cláusula considerárase para tódolos efectos de carácter obrigacional.

Artigo 6º.-Pluriemprego.

1. As partes asinantes deste convenio consideran conveniente contribuír á erradicación do pluriemprego, como regra xeral.

2. Para estes efectos, considérase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores non dados de alta na Seguridade Social por estalo xa noutra empresa.

3. A empresa comprométese por este convenio a non contratar, en réxime de pluriemprego ou xornada reducida, a aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa e non a tempo parcial, agás circunstancias excepcionais que se xustifiquen perante o comité de empresa.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

1. Durante a vixencia deste convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo equivalentes a 1.768 horas efectivas en cómputo anual como máximo.

2. O réxime de xornada máxima anual que aquí se establece para vixencia deste convenio tomarase como referente mínimo para efectos do establecemento da xornada máxima anual na negociación do próximo convenio.

3. Durante a vixencia deste convenio consideraranse os días 24 e 31 de decembro como non laborables, compensados polo exceso de días do cómputo da xornada, e os restantes días quedan para que se negocien e acorden entre a empresa e o comité de empresa con carácter anual.

4. A xornada de traballo comezará á hora prevista no cadro horario aprobado entre a empresa e o comité de empresa.

5. O traballador deberase encontrar en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ó toque de sirena ou sistema de aviso de inicio de xornada que se estableza.

6. A dita xornada normal será computada en consideración ó inicio do labor no posto de traballo e remate deste, e non polo concepto de entrada e saída da factoría.

7. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, razoando o seu establecemento co comité de empresa, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.

8. A xornada laboral distribuirase de luns a venres, aínda que, mediante acordo co comité de empresa, a xornada poderá variarse cando necesidades de produción ou de atención ós clientes da empresa así o requiran. Tamén poderá variarse mediante pactos individuais con ocasión de novos contratos que se realicen.

Artigo 8º.-Vacacións.

1. As vacacións serán de 30 días naturais, dos cales polo menos 21 días naturais (tres semanas) se desfrutarán con carácter ininterrompido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, quedando a restante semana para que elixa o traballador, que se desfrutará así mesmo ininterrompidamente.

2. Ó comezo de cada exercicio formalizarase o calendario laboral, no que quedarán fixadas as vacacións anuais e o período de desfrute.

3. Para tal efecto, o traballador, ó comezo de cada exercicio, solicitará a semana de desfrute restante, que será aceptada pola empresa e, en caso de coincidencia de varias persoas nas mesmas datas, establecerase unha quenda de preferencia rotativa. No caso de denegación por parte da empresa, comunicarase sempre por escrito e esta deberá motivar a causa de denegación, que podrá ser por concorrer importantes necesidades de organización do traballo ou de índole productiva.

4. No suposto de que o traballador quixese modificar estas datas, comunicarlle á empresa con 15 días de antelación o novo período que solicita, que desfrutará sempre que non fose solicitado por outro traballador da mesma sección ou departamento ou conorra algunha das causas antes indicadas. Esta modificación será comunicada por escrito, razoando a causa. Soamente se poderá modificar por parte da empresa o desfrute da semana de vacacións por causas excepcionais, compensando debidamente o traballador se a este se lle causase algún prexuízo.

5. Sen prexuízo do réxime de desfrute de vacacións establecido nos parágrafos anteriores, e en atención ás necesidades de produción e/ou atención ós clientes da empresa, poderá acordarse outro réxime de vacacións diferente mediante acordo co comité de empresa para os sucesivos anos de vixencia deste convenio. Tamén poderá establecerse outro réxime de vacacións mediante pactos individuais con ocasión de novos contratos que se realicen, caso no que se dará oportuna notificación ó comité de empresa.

6. Así mesmo, se por causas conxunturais ou outras circunstancias excepcionais, a empresa se vise obrigada a paraliza-la súa produción, en tal caso a empresa poderá determinar outra data para o período de vacacións, logo de acordo co comité de empresa.

7. Todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de incapacidade temporal terá dereito ó desfrute destas ou da parte pendente, sempre que cause alta antes do remate do ano natural.

8. A empresa poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade productiva estacional da empresa, logo de consulta ó comité de empresa.

Artigo 9º.-Festivos.

Durante a vixencia deste convenio rexerán como non laborables os días festivos que con carácter

nacional, autonómico e local fixen anualmente no BOE, DOG e BOP as autoridades competentes.

Capítulo IV

Licencias, excedencias e xubilación

Artigo 10º.-Licencias.

1. O traballador, logo de aviso e xustificación, terá dereito a permisos con dereito a remuneración durante o tempo e os supostos seguintes:

1.1. Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.

1.2. Tres días laborables en caso de nacemento de fillo.

1.3. Quince días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe e fillos.

1.4. Cinco días naturais no suposto de falecemento dos pais.

1.5. Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns, netos, avós, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.

1.6. Un día no caso de falecemento dun familiar que tivese unha convivencia prolongada co traballador, independentemente do grao de parentesco, sempre que a empresa entenda suficientemente xustificada a convivencia.

1.7. Dous días naturais en caso de enfermidade grave de cónxuxe, pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos, circunstancias que deberán ser xustificadas de maneira que faga fe.

1.8. Un día natural no suposto de traslado de domicilio.

1.9. O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo prescriba a consulta o facultativo de medicina xeral, debendo presentarlle o traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, ata o límite de 22 horas ó ano.

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

1.11. Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.

2. Nos supostos 4 e 5, se o traballador necesítase facer un desprazamento fóra de Galicia, concederánselle dous días naturais máis.

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

4. Todo o anteriormente exposto neste artigo, será tamén de aplicación para as parellas de feito debidamente acreditadas. Igualmente no caso de falecemento con parentesco diferente dos antes enunciados.

Artigo 11º.-Lactación e custodia legal.

1.A) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.

As traballadoras, por un fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

2.B) Redución de xornada por garda legal e outros supostos.

En aplicación do artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores, que por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado dereito dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da empresa MGI-Coutier España, S.L. xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do período de lactación e da redución da xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderalle ó traballador/a dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar á empresa con 15 días de anticipación, da data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 12º.-Excedencias.

1. Os traballadores cunha antigüidade na empresa de polo menos dun ano, terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o remate da anterior excedencia.

2. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atende-lo coidado de cada fillo, tanto que o sexa por natureza como por adopción ou, nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data do nacemento ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porán fin ó que viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atende-lo coidado dereito dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da empresa MGI-Coutier España, S.L. xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, de se-lo caso, se viñese desfrutando.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste punto será computable para efectos de antigüidade, e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a que deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

3. Poderán así mesmo solicita-lo seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4. No non previsto neste artigo aplicarase o que establece o Estatuto dos traballadores (artigo 46).

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

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

7. A incorporación ó posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores cun mes de antelación á data de remate do desfrute da excedencia. A notificación farase por escrito e a empresa estará obrigada a xustifica-la recepción do escrito.

8. Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador nas mesmas condicións que rexían no momento da iniciación da excedencia.

Artigo 13º.-Xubilación.

1. A empresa e os traballadores poderán pactar, logo de existencia de común acordo por ámbalas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 7 de xullo, e as leis 63 e 64/1997, do 26 de decembro, así como a normativa que vaía complementando e/ou substituíndo as normas citadas, debendo a empresa cubri-las ditas vacantes con traballadores que sexan titulares do dereito de calquera das prestacións económicas por desemprego ou xove demandante de primeiro emprego mediante un contrato que cumpra os requisitos esixidos nas normas citadas.

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

3. Xubilación parcial.

3.1. Ó abeiro do artigo 166.2º da Lei de seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles ós traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reunan os requisitos establecidos e, en especial, o de idade, que non poderá ser inferior ós sesenta anos.

3.2. A solicitude deberáselle remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio, para os que o aviso previo será de seis meses. A empresa estudiará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre as partes, informarase o comité de empresa no prazo máximo de trinta días.

3.3. O 15% da xornada que corresponda de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguinte á xubilación parcial e a xornada completa. Non obstante, a empresa poderá optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

3.3.1. Con trinta anos ou máis de antigüidade na empresa, recoñécese unha dispensa absoluta de traballo.

3.3.2. Con vintecinco anos de antigüidade na empresa ata trinta, recoñéceselle unha dispensa do 75% do traballo.

3.3.3. Con vinte anos de antigüidade na empresa e ata vintecinco, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

3.3.4. Todo isto sen prexuízo do acordo ó que poidan chega-lo traballador ou traballadora e a empresa.

3.3.5. Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Capítulo V

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 14º.-Seguridade e hixiene no traballo: saúde laboral.

1. A empresa comprométese ó estricto cumprimento da normativa que en materia de seguridade e hixiene e prevención de riscos laborais se contén na Lei 31/1995, do 8 de novembro, Lei de prevención de riscos laborais, o Regulamento de servizos de prevención de riscos laborais, Real decreto 39/1997, así como a ordenanza xeral de seguridade e hixiene no traballo, e demais normativa vixente de desenvolvemento.

2. Para tales efectos, manterase coas funcións que lle son propias no seo da empresa o comité de seguridade e saúde, composto por unha representación dos traballadores e un número similar de representantes da empresa, comité ó que corresponderán as funcións establecidas na normativa anteriormente citada.

3. Nos casos en que MGI-Coutier España, S.L. subcontrate outras empresas para a prestación de servizos no propio centro de traballo de MGI España, S.L., MGI Coutier deberá establecer baixo a súa responsabilidade os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos e información sobre estes en xeral, a todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarios.

Artigo 15º.-Recoñecemento médico.

1. A empresa facilitará á totalidade do persoal integrante do cadro de persoal, un recoñecemento médico con carácter anual como mínimo, o cal será levado a cabo nun centro asistencial debidamente homologado para o efecto.

Os recoñecementos médicos xerais non serán necesarios nos casos en que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xerais correspondentes ó ano natural.

2. Todo o tempo empregado no recoñecemento médico será aboado pola empresa, a cal facilitará ademais o medio de transporte necesario para acudir ó dito recoñecemento.

3. A empresa, en colaboración co comité de seguridade e saúde, comprométese a solicitar da mutua correspondente a elaboración dunhas cartillas per

sonalizadas para cada traballador nas cales se recollerán os resultados das revisións periódicas ou calquera outro tipo de probas que se realicen na dita mutua, co fin de que cada traballador teña en cada momento un resumo do seu historial médico. O dito historial, reflectido na mencionada cartilla, será entregado pola mutua a cada persoa e actualizado na revisión anual correspondente.

4. A empresa efectuará un recoñecemento médico a todo o persoal de nova incorporación a ela.

Artigo 16º.-Roupa de traballo.

1. A empresa dotará o seu persoal da adecuada roupa de traballo en función do seu posto (taller, administración, persoal técnico, etc.). Neste caso será de uso obrigatorio durante a xornada laboral e o usuario deberá mantela en debido estado de limpeza e conservación.

2. O persoal da empresa que polo seu traballo estea en contacto co exterior (clientes, provedores, etc.) deberá coidar de que o seu aspecto sexa correcto, xa que representan a imaxe da empresa e os seus empregados.

3. O persoal obreiro percibirá dúas fundas ou outro tipo de peza de roupa similar cada ano, e se fose necesario, logo de xustificación, seralle proporcionado un terceiro ou os que fosen precisos. As indicadas dúas fundas mínimas serán entregadas dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural.

4. En relación co calzado, a empresa dotará o traballador dun par de botas ou outro calzado de seguridade como mínimo, que o protexan dos riscos que a súa actividade pode provocar, e sempre que tal actividade requira esta roupa de protección.

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

6. Proverase de roupa e calzado impermeable o persoal que teña que realizar labores continuos á intemperie en réxime de chuvias frecuentes, así como tamén ós que tivesen que actuar en lugares notablemente encharcados ou lamacentos. En contactos con ácido daráselle ó traballador a roupa adecuada.

7. Ó traballador que realice o seu labor con lentes graduados, o empresario terá que proporcionarlle uns, sempre que en razón do traballo que realice sufrisen deterioración. Se o traballador necesitare cristais correctores, proporcionaráselle lentes protectores coa adecuada graduación óptica ou outros que poidan ser superpostos ós graduados do propio interesado.

8. A empresa proverá de roupa adecuada (talle) para o seu cometido no traballo as mulleres embarazadas.

Artigo 17º.-Capacidade diminuída.

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

Capítulo VI

Percepcións económicas, salario, revisión, complementos salariais, pluses e outras cuestións de índole económica

Artigo 18º.-Salarios e revisión salarial.

1. Para 2004, os salarios son os reflectidos no anexo I deste convenio.

2. Para o ano 2005, o incremento salarial do salario base será o do IPC previsto polo Goberno máis 2 puntos.

3. Para o ano 2006, o incremento salarial do salario base será o IPC previsto polo Goberno máis 1,5 puntos.

4. Por outra parte e para aqueles traballadores provenientes do cadro de persoal da empresa Plásticos DIK, S.A., que veñan percibindo o concepto salarial denominado complemento persoal consolidado de antigüidade, seguiranse levando a cabo os incrementos anuais sobre este concepto nos termos establecidos no acordo de integración destes traballadores, subscrito con data do 28 de outubro de 1991 (incremento anual conforme o 50 por cento do IPC correspondente ó exercicio anterior).

5. No caso das primas de produción, axudas de custo e calquera outro concepto económico recollido neste convenio, agás aqueles conceptos para os que se estableza outro incremento manteranse os valores 2003.

Isto sen prexuízo dos efectos que teña sobre estes conceptos a cláusula de revisión salarial que se regula no punto 18º.8 deste artigo.

6. As condicións salariais e económicas que se establecen neste convenio absorberán, compensarán e substituirán na súa totalidade e en cómputo anual ás que anteriormente rexesen por imperativos legais, xudiciais, convenios ou pactos de calquera clase.

7. Respetaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador.

8. Revisión salarial: se o 31 de decembro de 2004, o IPC dese ano superase o IPC previsto polo Goberno para o dito ano 2004 en máis de cinco décimas, o exceso sobre a indicada cifra terase en conta exclusivamente para determinar a base do cálculo dos incrementos salariais para o ano 2005.

Para os anos 2005 e 2006 aplicarase a mesmo réxime de actualización de táboas que no 2004.

Artigo 19º.-Cláusula de desvinculación.

1. Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio non serán de aplicación no caso de que a empresa acredite descensos, en termos reais, da facturación ou resultado negativo no último exercicio, correspondendo en tal suposto o mantemento retributivo do ano anterior.

2. Para tales efectos, as partes acordan someterse ás seguintes normas de procedemento:

2.1. A dirección da empresa deberá comunicar por escrito ó comité de empresa, a vontade de acollerse á cláusula de desvinculación, antes do transcurso dos primeiros trinta días do ano no que pretende que xa non se aplique o incremento salarial previsto, en execución desta cláusula de desvinculación; en tal caso, e nun novo prazo máximo de quince días naturais seguintes á comunicación anterior, a dirección da empresa entregalle ó comité de empresa a documentación seguinte:

-Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude.

-Balance e conta de resultados do anterior exercicio económico.

2.2. Á vista da documentación achegada, o comité de empresa emitirá o informe correspondente, que poderá ser de aceptación da dita decisión, ou non autorizando un acordo sobre ela, neste caso remitiráselle á comisión paritaria do convenio a indicada documentación.

2.3. Se a comisión paritaria non dicta resolución ou non alcanzase acordo no prazo de dous días seguintes, procederase conforme o previsto no sistema de arbitraje AGA 1 do 4 de marzo de 1992, asumindo as partes asinantes o sometemento expreso ó dito sistema, polo simple feito da indicada remisión, sen necesidade de ulterior sometemento ou aprobación.

3. No caso de que por aplicación desta cláusula se acorde finalmente non aplica-la revisión salarial prevista nun ano determinado, se finalmente nese exercicio a empresa obtivese beneficios que pola súa contía superen nun 400 por 100 o custo do incremento salarial non aplicado, en tal suposto para o ano seguinte aplicarase non só o incremento salarial xa previsto para o novo exercicio, senón tamén o incremento non aplicado no exercicio anterior, aboándose as diferencias salariais correspondentes ó exercicio anterior.

Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

1. Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer-la creación de emprego, as partes asinantes deste convenio, acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios:

1.1. Horas extraordinarias habituais: supresión.

1.2. Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realización.

1.3. Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Co fin de clarifica-lo concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por períodos de punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate, ou mantemento. Todo isto, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

2. A dirección da empresa informará periodicamente ó comite de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados anteriormente, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza das horas extraordinarias.

3. A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5º do Estatuto dos traballadores, rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ó traballador no parte correspondente.

4. En caso de pagamento, establécese para o cálculo do valor das horas extraordinarias a fórmula seguinte:

$P(S+CAC+CCA)$

$HE= x1,75$

H

HE= valor hora extra.

P= número de pagas ó ano.

S= salario convenio mes.

CAC= complemento antigüidade consolidada.

CCA= complemento compensación antigüidade.

H= nº horas efectivas ano.

5. As horas extraordinarias que se traballen de dez da noite a seis da mañá aboaranse cun 25% de recarga.

Artigo 21º.-Gratificacións extraordinarias.

1. O persoal afectado por este convenio colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de xullo e Nadal na contía, cada unha delas, de 30 días do salario base máis complemento antigüidade consolidada e complemento compensatorio de antigüidade, se é o caso, calculadas sobre as táboas anexas.

2. Estas gratificacións serán concedidas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outor

guen. A paga correspondente ó primeiro semestre aboarase entre os días 10 e 25 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre, será aboada entre o 10 e o 20 de decembro.

Artigo 22º.-Antigüidade.

1. Non se devengará antigüidade, conforme quedou regulado no anterior convenio colectivo.

2. O actual complemento de antigüidade consolidada (CAC), que perciben algúns traballadores como complemento persoal non absorbible ni compensable, terá os valores, durante toda a vixencia do convenio, que se reflicten no anexo II.

3. O complemento compensatorio de antigüidade (CCA), regulado no artigo 22 do anterior convenio colectivo, terá un incremento do IPC previsto polo Goberno máis dous puntos, durante os anos 2004 e 2005, e do IPC previsto polo Goberno máis un punto e medio para o ano 2006.

Artigo 23º.-Complemento por traballos especiais.

1. Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou perigosidade dan dereito á correspondente bonificación. A determinación ou cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso farase por acordo entre o empresario e a representación legal dos traballadores. En caso de desacordo, decidirá a autoridade xudicial.

2. A expresada bonificación establécese así:

-Cando se produce un só suposto: 0,45 A/hora.

-Se se producisen dous ou máis supostos: 0,69 A/hora.

3. Ó persoal que con anterioridade viñese percibindo cantidades superiores ás aquí pactadas por estes mesmos conceptos, seranlle respectadas.

4. En calquera caso, a empresa comprométese a ir adoptando progresivamente as medidas necesarias, dentro das súas posibilidades económicas e técnicas, para ir eliminando calquera situación de penosidade, perigosidade ou toxicidade que no futuro puidese apreciarse nun posto de traballo.

Artigo 24º.-Complemento por traballos nocturnos.

1. Considerarase traballo nocturno o abranguido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

2. Tódolos traballadores que teñan dereito a percibir un suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o seu salario base. Esta bonificación comprenderá así mesmo, a parte correspondente a festivos e fins de semana en que o traballador realiza o seu traballo nocturno. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos e perigosos, que lles corresponda.

Artigo 25º.-Complemento de xefe de equipo.

1. É xefe de equipo o traballador procedente da categoría de profesionais ou de oficio que efectuando traballo manual asume o control de traballo dun gru

po de oficiais, especialistas, etc. en número non inferior a tres nin superior a oito.

2. O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes a persoal de superior categoría cá súa. Cando o xefe de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle a súa retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada. O 20% figurará como concepto en nómina como complemento de xefe de equipo.

3. O complemento que percibirá o xefe de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base da súa categoría, a non ser que fose tido en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artigo 26º.-Axudas de custo e viaxes.

1. Tódolos traballadores que por necesidade da empresa e por orde dela teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou durmir no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito, durante o ano 2004, ás seguintes axudas de custo:

Axuda de custo completa: 29,87 A.

Media axuda de custo: 12,10 A.

Para os anos 2005 e 2006 aplicarase o incremento o IPC previsto polo Goberno.

2. Se por circunstancias especiais os gastos orixinados exceden o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, logo de coñecemento desta e posterior xustificación do traballador.

3. Se por necesidade ou conveniencia da empresa o traballador ten que se desprazar a presta-lo seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida.

4. Se como consecuencia do desprazamento tivera que iniciarse a viaxe antes de dar comezo a súa xornada, ou se como consecuencia do regreso ó seu punto de partida este se producise unha vez excedida a hora oficial de remate da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias ou compensación equivalente.

5. Cando o traballador, por necesidades da empresa e por requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, aboaráselle a cantidade de 0,23 A por quilómetro percorrido para o ano 2004, aplicándose para os anos 2005 e 2006 un incremento igual ó IPC previsto polo Goberno.

Artigo 27º.-Gastos mínimos de locomoción.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá por día efectivamente traballado e en concepto de gastos de locomoción, a cantidade de:

Ano 2004:

Tres euros con cincuenta e sete céntimos (3,57 A).

Adicionaranse sesenta e tres céntimos (0,63 A) ó salario base por día efectivamente traballado.

Ano 2005:

Tres euros e tres céntimos (3,03 A).

Adicionaranse cincuenta e catro céntimos (0,54 A) ó salario base por día efectivamente traballado.

Ano 2006:

Dous euros con cincuenta e sete céntimos (2,57 A).

Adicionaranse corenta e cinco céntimos (0,45 A) ó salario base por día efectivamente traballado.

A parte adicionada do complemento de transporte ó salario base non se terá en conta para o cálculo de complemento de nocturnidade nin o de xefe de equipo.

Artigo 28º.-Pagamento de nóminas.

1. O pagamento de nóminas realizarase de forma mensual. Non obstante, o persoal poderá solicitar coa debida antelación anticipos á conta dos seus haberes devengados.

2. En canto á forma de pagamento, a empresa comprométese a realizalo antes do último día de cada mes, excepto que fose festivo ou fin de semana; neste caso, o pagamento será o día inmediatamente anterior.

3. Para todo o persoal, tanto de taller como de oficina, considéranse as mensualidades de 30 días.

Artigo 29º.-Incapacidade temporal.

1. A prestación por incapacidade temporal derivada de accidente laboral, ocorrido no centro de traballo ou en desprazamentos a outros centros ou lugares de traballo dentro da xornada laboral, complementarase ó cento por cento desde o primeiro día da baixa.

2. En caso de hospitalización, o traballador percibirá o cento por cento do seu salario desde o primeiro día. Para ter dereito a esta mellora o traballador deberá demostrar documental e fidedignamente perante a empresa o internamento nun centro hospitalario.

Artigo 30º.-Recibo liquidación.

1. No caso de baixa na empresa entregaráselle ó traballador copia da liquidación con 5 días de antelación ó cesamento.

2. Nas liquidacións que teñan lugar por remate ou rescisión de contrato ou outras causas, farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobra-lo que a empresa lles teña que pagar ós traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda no tempo que o traballador que asine a liquidación prestou os seus servizos.

Capítulo VII

Organización do traballo

Artigo 31º.-Principios xerais de organización do traballo e clasificación profesional.

Acórdase modifica-lo actual sistema de clasificación profesional por categorías profesionais, por un sistema de clasificación por grupos profesionais, de modo que os traballadores serán incluídos nun determinado grupo profesional tendo en consideración os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase, en divisións funcionais e grupos profesionais, para os efectos de conseguir un sistema e estrutura de organización profesional que sirva para atende-las necesidades productivas da empresa, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, e sen que caiba ningunha discriminación por razóns de idade, sexo o de calquera outra índole.

En consecuencia, os traballadores da empresa serán adscritos a un determinado grupo profesional e a unha división funcional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que leva consigo a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel desta, tendo recibido previamente, por parte da empresa, a formación adecuada ó novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste convenio.

Tendo en conta que o adecuado establecemento e adaptación do actual sistema de clasificación profesional por categorías ó sistema de clasificación por grupos, supón unha certa complexidade, acórdase que durante o primeiro ano de vixencia deste convenio, e mediante as oportunas deliberacións co comité de empresa, a dirección da empresa levará a cabo a redistribución do persoal nos novos grupos profesionais, establecéndose para tal fin como prazo para a conclusión deste proceso, o primeiro ano de vixencia deste convenio colectivo.

De aí que a partir da entrada en vigor deste convenio, se manterán aínda as actuais categorías profesionais e retribución correspondente a cada categoría conforme as táboas salariais anexas, sen prexuízo do cal se establece xa na táboa, un sistema de equivalencias que determina en que grupo profesional concreto se van encadrar respectivamente as actuais categorías existentes na empresa. O encadramento nun mesmo grupo profesional, polas razóns indicadas, non suporá, durante a vixencia deste convenio, unha equiparación salarial entre as diversas categorías incluídas no mesmo grupo profesional, conservando cada unha delas o seu propio nivel salarial actual.

A implantación deste sistema de clasificación grupos profesionais debe resultar totalmente neutra para os traballadores en materia salarial, non incrementando nin diminuíndo as súas actuais percepcións salariais.

Dentro dun mesmo grupo profesional, poderá levarse a cabo por decisión da empresa unha plena mobilidade funcional, co único límite dos requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se lle encomenden ó citado traballador. De non se produciren os anteriores requisitos, a empresa formará o traballador adecuadamente para posibilita-la mobilidade funcional.

Ós traballadores obxecto de tal mobilidade seranlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais de acordo coa lei.

O comité de empresa será informado necesariamente acerca das decisións adoptadas pola dirección da empresa en materia de mobilidade funcional, así como da xustificación ou causa delas.

Igualmente, en caso de necesidade, poderá destina-los traballadores a realizar traballos de distinto grupo profesional ó seu, reintegrándose o traballador ó seu antigo posto cando cese a causa que motivara o cambio. Se se trata de traballos dun grupo superior, este cambio non poderá ser de duración superior a seis meses nun período de 2 anos, salvo os casos de substitución por enfermidade, accidente de traballo, licencias, excedencia especial e outras causas análogas, caso no que se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivasen. A retribución, mentres se desempeña traballo de grupo superior, será a correspondente a este.

Cando se trate dun grupo inferior, esta situación non poderá prolongarse por período superior a tres meses ininterrompidos. Non obstante este prazo poderá prolongarse se así se acorda expresamente entre a empresa e o comité de empresa con base en razóns excepcionais que o xustifiquen e coa previsión de medidas para resolve-lo problema presentado. En todo caso o traballador conservará a retribución correspondente ó seu grupo de orixe, salvo que o cambio se produciise por petición do traballador, caso no que o seu salario se condicionaría segundo o novo grupo profesional. En ningún caso o cambio de grupo poderá implicar menoscabo da dignidade do traballador afectado. Evitarase reitera-lo traballo de grupo inferior cun mesmo traballador.

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

Non caberá invoca-las causas de despedimento obxectivo sobrevido ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores.

Determinación dos grupos profesionais:

Descrición de funcións nos grupos profesionais.

Tódolos traballadores e traballadoras afectados por este acordo serán adscritos a unha determinada división funcional e a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán a súa posición no esquema organizativo de cada empresa.

Establécense tres divisións funcionais definidas nos seguintes termos:

-Técnicos.

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

-Empregados.

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

-Operarios.

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

Os factores que se teñen en conta na definición dos grupos profesionais, son:

a) Coñecementos.

Factor para a valoración do cal se deberá ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición de tales coñecementos ou experiencias.

b) Iniciativa.

Factor para a valoración do cal se deberá ter en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices ou normas para a execución da función.

c) Autonomía.

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

d) Responsabilidade.

Factor para a valoración do cal se deberá ter en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, coma o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

e) Mando.

Factor para a valoración do cal se deberá ter en conta:

O grao de supervisión e ordenación de tarefas.

A capacidade de interrelación.

A natureza do colectivo.

O número de persoas sobre as que se exerce o mando.

f) Complexidade.

Factor cunha valoración en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración do resto dos factores na tarefa ou posto encomendado.

Clasificación profesional.

-Grupo profesional 1.

Criterios xerais.

Os traballadores/ras pertencentes a este grupo teñen a responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Formación.

Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/o con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional.

Correspóndense normalmente co persoal encadrado no número 1 do baremo das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Técnicos: analistas de sistemas (titulación superior), arquitectos, directores de áreas ou servicios, enxeñeiros, licenciados.

-Grupo profesional 2.

Criterios xerais.

Son traballadores/ras que, cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos globais definidos, ou que teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma área funcional.

Formación.

Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse ós postos definidos neste grupo, titulados superiores de entrada.

-Grupo profesional 3.

Criterios xerais.

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

Formación.

Titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada no posto de traballo.

-Grupo profesional 4.

Criterios xerais.

Aqueles traballadores/ras que realizan traballos de execución autónoma que esixan, habitualmente, iniciativa e razoamento por parte dos traballadores e traballadoras encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade destes.

Formación.

Bacharelato, BUP ou equivalente ou técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

-Grupo profesional 5.

Criterios xerais.

Tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou de profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con alto grao de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período de adaptación.

Formación.

Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

-Grupo profesional 6.

Criterios xerais.

Tarefas que se executen cun alto grao de dependencia, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir preferentemente esforzo físico, con escasa formación ou coñecementos moi

elementais e que ocasionalmente poden necesitar dun pequeno período de adaptación.

Formación.

A dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

-Grupo profesional 7.

Criterios xerais.

Están incluídos aqueles traballadores/ras que realicen tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/o atención e que non necesitan de formación específica nin período de adaptación.

Formación.

Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente.

-Grupo profesional 8.

Criterios xerais.

Estarán incluídos neste grupo profesional os traballadores e traballadoras que estean acollidos a algúns dos contratos formativos vixentes en cada momento, tendo por obxecto a adquisición da formación teórico-práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

Así mesmo, estarán incluídos neste grupo profesional aqueles traballadores e traballadoras menores de 18 anos que non se acollan a contratos formativos, e desenvolvan tarefas sinxelas que non requiran esforzo físico nin formación específica, e non deban realizar traballos en cadea ou a tempo medido. Exclúense expresamente deste grupo profesional os traballadores contratados en prácticas.

Formación.

Ensino secundario obrigatorio (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente.

Artigo 31º bis.-Prima de produción.

-En materia de incentivos, mantense na súa integridade o contido do acordo suscrito entre a dirección da empresa e o comité de empresa, con data do 22 de marzo de 1993 sobre incentivos, tempos e rendementos, e o acordo suscrito o 23 de marzo do ano 2000, que modifica parcialmente o anterior acordo ós contidos do cal se fai remisión expresa, xuntándose a este convenio copia deles e táboas actualizadas a 2004. Para os anos 2005, 2006 e 2007, as mencionadas táboas terán un incremento equivalente ó IPC previsto polo Goberno para eses anos.

Capítulo VIII

Conducta laboral

Artigo 32º.-Código de conducta laboral.

1. Concepto de infracción e facultade disciplinaria. Son infraccións, as accións e omisións dos traba

lladores que supoñan un incumprimento dos seus deberes laborais nos termos que se establecen neste artigo.

A empresa poderá sanciona-las accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan incumprimentos laborais, de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos puntos seguintes.

2. Graduación das faltas. Toda falta cometida polo traballador cualificarase en atención á súa importancia, trascendencia ou intención en leve, grave ou moi grave.

3. Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo sen a debida xustificación, no período dun mes.

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

c) Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, agás caso de forza maior, a razón da ausencia ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

d) O abandono do servizo ou posto de traballo, sen causa xustificada, aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasiona prexuízo dalgunha consideración á empresa ou ós seus compañeiros de traballo.

e) Pequenos descoidos na conservación e/ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fose responsable.

f) Non atender os clientes ou provedores coa corrección e dilixencia debidas.

g) Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que poida ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo a terceiros ou á empresa.

h) Non comunicar coa puntualidade debida os datos experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social ou que teñan efectos tributarios.

i) As que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.

j) A falta de asistencia non xustificada ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo sen a debida xustificación.

k) Discutir cos compañeiros ou cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

4. Faltas graves. Consideraranse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas no período dun mes.

b) Faltar de 2 a 4 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta canto tivese que relevar a un compañeiro ou cando como consecuencia desta se causase prexuízo dalgunha consideración ó empresario.

- c) A falsidade na comunicación dos datos relativos á familia que poidan afectar á Seguridade Social ou á Administración tributaria.
 - d) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con isto, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.
 - e) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores no exercicio regular das súas funcións, sempre que teña unha trascendencia grave para a empresa.
 - f) A falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.
 - g) Simular ou suplanta-la presenza doutro ó traballo, asinando ou fichando por el.
 - h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha deste, sempre que diso non derive prexuízo grave para as persoas ou para as cousas.
 - i) Realizar sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego, para usos propios, de ferramentas, de maquinaria, aparellos ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.
 - j) A reincidencia en falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.
 - k) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas de tipo verbal ou físico, falta de respecto á intimidade e/ou dignidade da persoa.
 - l) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.
5. Faltas moi graves. Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:
- a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas nun período de seis meses, ou de vinte nun ano.
 - b) As faltas inxustificadas ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
 - c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros de traballo como ó empresario ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
 - d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un traballador en baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste apartado toda a manipulación feita para prolonga-la baixa ou enfermidade.
 - e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia se ocasiona un prexuízo considerable á empresa ou ós seus compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
 - f) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas, sempre que este supoña algunha alteración nas súas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das súas funcións.
 - g) Viola-lo segredo da correspondencia ou revelar datos confidenciais da empresa.
 - h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

i) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós seus xefes ou ós seus familiares, así como ós seus compañeiros, subordinados, provedores e clientes da empresa.

j) A diminución voluntaria non xustificada e avaliabile no rendemento do traballo.

k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou ós seus compañeiros de traballo, salvo que se deban a abuso de autoridade, os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada ós preceptos legais e con prexuízo para o traballador/a.

m) Os atentados contra a liberdade sexual dos traballadores que se produzan valéndose dunha superioridade laboral ou se exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

6. Réxime de sancións. Correspóndelle á empresa e ós seus representantes, en uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste artigo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo consta-la data e os feitos que a motivaron.

A empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar ata un máximo de 60 días despois da data da súa imposición ou da súa firmeza.

7. Sancións. As sancións máximas que poderán impoñerse ós que incorran nas faltas leves, graves ou moi graves serán as seguintes:

a) Por faltas leves.

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves.

-Amoestación por escrito.

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

c) Por faltas moi graves.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.

-Despedimento.

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

a) Faltas leves: 10 días.

b) Faltas graves: 20 días.

c) Faltas moi graves: 60 días.

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

Capítulo IX

Dereitos sindicais. Formación

Artigo 33º.-Acción sindical.

1. Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores desfrutarán das seguintes garantías sindicais.

1.1. MGI-Coutier España, S.L. dará conta das novas contratacións que se realicen ós representantes legais dos traballadores.

1.2. A empresa está obrigada a ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción desta aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

1.3. Logo de existencia de común acordo entre a empresa e os representantes de cada sindicato no comité de empresa, poderase pacta-la acumulación mensual de horas sindicais nun ou máis representantes de cada sindicato.

1.4. Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, a empresa facilitará o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral, e durante dúas horas ó mes.

1.5. Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, na contía que determina o artigo 68, letra e) do Estatuto dos traballadores.

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

1.7. Estas horas poderán ser computadas globalmente en forma mensual por cada sindicato e distribuídas entre os seus membros segundo o seu criterio, de maneira que un só membro poida desfrutar acumuladas as doutro. Esta acumulación non afecta ós delegados sindicais.

Artigo 34º.-Formación profesional.

1. A empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicatos para a realización de cursos de formación para os traballadores, segundo o acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolve-lo dito labor con carácter sectorial.

2. O anteriormente exposto non minguará a facultade da empresa para promover cantas accións formativas e plans de formación dentro da empresa se consideren oportunos; de todo isto e como sinala o acordo de formación continua para o ámbito empresarial, informarase o comité de empresa e solicitarase o informe correspondente deste.

3. Ós traballadores que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

Capítulo X

Outros dereitos sociais da empresa

Artigo 35º.-Seguro colectivo.

1. A empresa concertará un seguro colectivo de accidentes, con primas íntegras ó seu cargo, mediante póliza que cubra as seguintes indemnizacións para o ano 2004:

a) Accidente laboral ou común con resultado de morte: 19.232 A.

b) Accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta ou grande invalidez: 31.854 A.

2. Para os anos 2002 e 2003 estas indemnizacións serán revisadas e aumentadas na mesma proporción que sinala o IPC previsto polo Goberno para cada un dos ditos anos.

3. A repercusión na cobertura da póliza pola diferenza do incremento que se produce entenderase con efectos a partir de 30 días despois do asinamento deste convenio. O traballador facilitará o nome do beneficiario.

4. Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros establecida neste artigo deberá concertarse no prazo dun mes a partir da contratación do traballador.

5. Unha copia da póliza inserirase no taboleiro de anuncios da empresa.

6. Ademais da cobertura así establecida, acordarase coa compañía de seguros unha cobertura complementaria que incremente as indemnizacións antes establecidas, á que poderán acollerse voluntaria

mente aqueles traballadores que así o decidan, sendo por conta do traballador o aboamento da diferenza de prima que derive desta cobertura.

Artigo 36º.-Préstamos ó persoal.

A empresa constituirá pola súa conta unha bolsa por un importe máximo de ata trinta e tres mil euros; a súa finalidade será a concesión de préstamos ó persoal con relación laboral indefinida que o solicite e xustifique a súa necesidade, que non poderán superar un importe por traballador de 3.000 A, un prazo máximo de amortización de 18 meses, e sen aplicación de ningún xuro. Nun regulamento específico estableceranse as causas que motivarán o dereito a tales préstamos, as condicións e forma da súa devolución, así como as demais circunstancias relacionadas con tales préstamos. En casos especiais, a comisión estudiará e sempre que haxa fondos suficientes, a concesión de préstamos ata as 4.500 A.

Artigo 37º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

1. Establécese a comisión mixta e paritaria do convenio como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do seu cumprimento.

2. A comisión estará integrada pola representación de ámbalas partes negociadoras coa mesma estrutura e composición que na comisión negociadora do convenio, isto é, composta por un máximo de catro vocais por cada unha das partes.

3. Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do convenio, e sen prexuízo das normas xerais de procedemento administrativo e procesuais, a comisión mixta paritaria poderá funcionar por instancia de parte como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio.

4. A comisión mixta paritaria reunirse con carácter ordinario polo menos unha vez ó ano, así como sempre que sexa convocada para o efecto por calquera das partes, convocatoria que deberá efectuarse polo menos con setenta e dúas horas de antelación.

Artigo 38º.-Lexislación subsidiaria.

1. En todo o non expresamente regulado neste convenio, aplicarase o previsto no Estatuto dos traballadores, e nas demais disposicións legais vixentes de desenvolvemento, así como, no relativo á clasificación profesional, na ordenanza laboral sideromatalúrxica do 29 de xullo de 1970 que na dita materia sexa aplicable para os citados efectos.

2. Así mesmo, ámbalas partes comprométese a estudar a adhesión no ámbito desta empresa ós acordos de cobertura de baleiros que se vaian subscribindo no futuro tanto entre as organizacións sindicais e a confederación patronal do metal -Confemetal-, como entre as organizacións sindicais e as confederacións patronais CEOE-CEPYME, en función das posibilidades de adaptación de tales acordos a este ámbito empresarial. Tan pronto como se publique un acordo, reunirse no prazo máximo dun mes a comisión paritaria para estudar a incorporación, se procede, do dito acordo.

Capítulo XII

Dereitos da muller traballadora

Artigo 39º.-Dereitos da muller traballadora.

A muller traballadora terá a mesma equiparación có home nos aspectos salariais e de xornada, de maneira que a igual traballo, a muller teña igual retribución e desfrute do mesmo sistema de formación e promoción.

Nas categorías profesionais non se fará distinción entre categorías femininas e masculinas. A muller traballadora terá no seo da empresa as mesmas oportunidades có varón nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade.

Disposicións adicionais

Primeira.-Pacto de paz social.

Durante a vixencia deste convenio, a representación dos traballadores comprométese expresamente a non facer uso do dereito de folga con ocasión do proposta ou resolución de cantas diferencias e conflitos de carácter colectivo xurdan coa dirección da empresa, acudindo para a súa resolución ás decisións que se adopten no seo da comisión paritaria, ou, de non alcanzarse acordo, acudirse a canles de mediación, arbitraje e conciliación que conveñan de mutuo acordo as partes.

Queda condicionado o anterior compromiso, a que pola súa vez a empresa non aplique medidas de carácter colectivo, sen ter esgotado previamente tódalas canles de diálogo co comité de empresa, ou, a falta de acordo con este, tódalas canles de mediación, arbitraje e conciliación que conveñan de mutuo acordo as partes.

Segunda.-Compromiso de produtividade e competitividade.

A necesidade de que MGI-Coutier España, S.L. sexa competitiva nun mercado mundial cada vez máis esixente, obríganos a continua-los esforzos de mellora continua de tódolos parámetros que afectan á produtividade e á redución dos custos finais dos produtos, para responder a esa necesidade e á demanda dos nosos clientes.

A representación dos traballadores, ten en consideración o esforzo que para a empresa supón o incremento salarial pactado neste convenio e resto de condicións económicas e sociais establecidas, e comprométese, xunto coa dirección da empresa, a impulsa-los plans de mellora continuada da produtividade, economía dos procesos de produción, calidade, seguridade e redución do absentismo, así como ó seguimento dos obxectivos no seo dos grupos de traballo existentes ou nas comisións que puidesen ser creadas para o efecto.

Ámbalas partes recoñecen a necesidade de conseguir melloras nos índices de calidade e, conseguintemente, a de buscar sistemas que incentiven e premien a participación dos traballadores na consecución dos obxectivos de calidade previstos. Para tal efecto comprométese a desenvolver un sistema de incentivos á calidade.

Terceira.-Actualización salarial.

Co fin de posibilita-la adecuada actualización das táboas do exercicio 2004 e o aboamento dos importes salariais actualizados, acórdase fixa-lo día 28 de febreiro como prazo máximo para tal fin, sen prexuízo dos efectos deste convenio desde o día 1 de xaneiro de 2004.

Cuarta.-Obxectivos de conversión en contratos indefinidos e limitación de traballadores de empresas de traballo temporal.

Para os efectos de buscar unha maior estabilidade no emprego, a empresa asume o compromiso de proceder, durante a vixencia deste convenio, a incrementa-lo cadro de persoal laboral con relación fixa, nun mínimo dun 10% do cadro actual, salvo que circunstancias excepcionais de produción ou

do seu sector do mercado o impidan, debendo en tal caso presentar un informe debidamente motivado ó comité de empresa.

Así mesmo, durante a vixencia deste convenio, a empresa comprométese a que o número -en media mensual- de traballadores que sexan contratados a través de empresas de traballo temporal, por medio de contratos de posta á disposición, non superen unha porcentaxe dun 25% sobre o número total de traballadores do cadro de persoal de MGI-Coutier España, S.L. e de ETT postos á súa disposición, é dicir, 25% máximo da suma de traballadores fixos, traballadores de contrato temporal nas súas diversas modalidades, e os traballadores das ETT. Enténdese que para conseguilo obxectivo do 25% deberá facerse unha adaptación progresiva desde a situación actual.

Quinta.-Salvagarda de validez do convenio.

No caso de que por calquera causa a autoridade laboral ou a xurisdicción competente, declarase a nulidade de calquera dos artigos, disposicións adicionais e cláusulas deste convenio, isto non implicará a nulidade do resto do seu contido, asumindo as partes a obriga de substituí-lo artigo que resultase anulado por un novo acordo na materia específica da que se trate.

Cláusula derradeira.

Este convenio é subscrito polas persoas que se citan a seguir en representación de cada unha das partes negociadoras:

Pola representación da empresa:

Bartolomé Campins Traspuesto.

Francisco Domínguez Rego.

Luis Blasco López.

Pola representación do comité de empresa:

Ramiro Álvarez García.

M. Ángel Carbajo Sanjuán.

M^a Jesús Fernández Ricón.

David Lafuente Pérez.

Pilar Feijoo Cea.

Gabino González Gómez.

Antonio Pena Hevia.

Beatriz Coedo González.

Joaquín Castro Coedo.

Jorge Araújo Juanes.

José Luis García.

Juan José Pijuán.

Ismael González Chapela.

ANEXO I

Táboa salarial para o ano 2004

Provisional

(4% con IPC previsto de 2%)

Grupos profesionais	Salario base 2004	Complemento compensatorio antigüidade 2004	Salario resultante (persoal de alta antes do
----------------------------	------------------------------	---	---

			31-12-2000)
Grupo 1			
T. tit. enxeñ. e licenciados	1.593,95	55,86	1.649,81
Grupo 2			
T. tit. enxeñ. e técnicos industriais	1.377,29	48,22	1.425,51
T. lab. xefe de primeira	1.226,86	42,92	1.269,78
T. tall. xefe de taller	1.176,55	41,15	1.217,70
Admin. xefe de primeira	1.176,45	41,14	1.217,59
O.C.T. xefe de primeira	1.171,83	40,98	1.212,80
Grupo 3			
T. ofic. delineante proxectista	1.110,23	38,81	1.149,03
O.C.T. xefe de segunda	1.091,64	38,15	1.129,79
Admin. xefe de segunda	1.091,64	38,15	1.129,79
T. tit. graduados sociais	1.090,95	38,13	1.129,07
Grupo 4			
T. tit. mestres industriais	1.073	37,49	1.110,49
T. lab. xefe de segunda	1.057,18	36,94	1.094,12
T. tall. mestres de taller	1.057,18	36,94	1.094,12

T. lab. analista de primeira	968,85	33,82	1.002,67
T. tall. encargado	968,85	33,82	1.002,67
O.C.T. técnico org. primeira	953,21	33,27	986,48
Admin. oficial de primeira	953,18	33,27	986,45
T. ofic. delineante de primeira	926,08	32,31	958,40
Grupo 5			
Op. taller oficial de primeira	897,47	31,30	928,77
Op. taller oficial de segunda	861,48	30,04	891,52
O.C.T. técnico org. segunda	856,11	29,85	885,96
Admin. oficial de segunda	856,11	29,85	885,96
T. ofic. delineante de segunda	849,66	29,62	879,28
T. lab. analista de segunda	839,29	29,25	868,55
T. tall. capataz de especialistas	832,82	29,02	861,84
Grupo 6			
Op. taller oficial de terceira	825,31	28,76	854,07
Op. taller especialista	802,88	27,97	830,85
O.C.T. auxiliar	766,03	26,67	792,70

Admin. auxiliar	766,03	26,67	792,70
T. lab. auxiliar	766,03	26,67	792,70
Grupo 7			
Op. taller peón	766,03	26,67	792,70
P. subalt. porteiro e ordenanza	736,28	25,62	761,90
Complemento traballos especiais			
Un só posto euro/hora	0,45		
Dous ou máis postos euro/hora	0,69		
Axudas de custo			
Axuda de custo completa euro/día	29,87		
Media axuda de custo euro/día	12,10		
Complemento de transporte			
Por día traballado euros	3,57		

ANEXO II

Complemento de antigüidade consolidada
C.A.C. 2004 provisional

Grupos profesionais	C.A.C. 1 ano 20%	C.A.C. 2 ano 40%	C.A.C. 3 ano 60%	C.A.C. 4 ano 80%	C.A.C. 5 ano 100%	C.A.C. 1 mes
Grupo 1						
T. tit. enxeñ. e licenciados	12,68	25,37	38,05	50,73	63,41	1,06
Grupo 2						

T. tit. enxeñ. e técnicos industriais	10,67	21,33	32	42,67	53,34	0,89
T. lab. xefe de primeira	9,73	19,45	29,18	38,9	48,63	0,81
T. tall. xefe de taller	9,33	18,65	27,98	37,3	46,63	0,78
Admin. xefe de primeira	9,33	18,65	27,98	37,3	46,63	0,78
O.C.T. xefe de primeira	9,33	18,66	27,98	37,31	46,64	0,78
Grupo 3						
T. ofic. delineante proxectista	9,23	18,47	27,7	36,94	46,17	0,77
O.C.T. xefe de segunda	8,64	17,28	25,92	34,56	43,21	0,72
Admin. xefe de segunda	8,64	17,28	25,92	34,56	43,21	0,72
T. tit. graduados sociais	8,36	16,71	25,07	33,42	41,78	0,7
Grupo 4						
T. tit. mestres industriais	7,22	14,44	21,66	28,88	36,1	0,6
T. lab. xefe de segunda	8,37	16,74	25,11	33,48	41,85	0,7
T. tall. mestres de taller	8,37	16,74	25,11	33,48	41,85	0,7
T. lab. analista de primeira	7,65	15,3	22,95	30,6	38,25	0,64
T. tall. encargado	7,65	15,3	22,95	30,6	38,25	0,64
O.C.T. técnico org. primeira	7,53	15,06	22,58	30,11	37,64	0,63

Grupo 5						
Op. taller oficial de primeira	7,1	14,19	21,29	28,39	35,48	0,59
Op. taller oficial de segunda	6,68	13,35	20,03	26,7	33,38	0,56
O.C.T. técnico org. segunda	6,76	13,52	20,28	27,04	33,79	0,56
Admin. oficial de segunda	6,76	13,52	20,28	27,04	33,79	0,56
T. ofic. delineante de segunda	6,7	13,4	20,11	26,81	33,51	0,56
T. lab. analista de segunda	6,61	13,22	19,82	26,43	33,04	0,55
T. tall. capataz de especialistas	6,57	13,14	19,71	26,28	32,85	0,55
Grupo 6						
Op. taller oficial de terceira	6,46	12,91	19,37	25,83	32,28	0,54
Op. taller especialista	6,25	12,5	18,75	25	31,25	0,52
O.C.T. auxiliar	5,94	11,89	17,83	23,77	29,72	0,5
Admin. auxiliar	5,94	11,89	17,83	23,77	29,72	0,5
T. lab. auxiliar	5,94	11,89	17,83	23,77	29,72	0,5
Grupo 7						
Op. taller peón	5,94	11,89	17,83	23,77	29,72	0,5
P. subalt. porteiro e ordenanza	5,79	11,57	17,36	23,14	28,93	0,48

--	--	--	--	--	--	--

ANEXO III

Convenio de incentivos, tempos e rendementos

Táboa de rendementos para 2004

Provisional

(= valores 2004 antes de revisión do IPC definitivo do ano 2003)

Táboa de rendementos en vigor, actualizada o 1 de xaneiro de 2004, segundo acordo do 22-3-1993 entre a empresa e o comité de empresa de MGI-Coutier España, S.L.

Euros/hora 2004		Euros/minuto 2004			
Rendemento KB	Peón	Oficiais e especialistas	Minutos produción	Peón	Oficiais e especialistas
KB-10	0,0000	0,0000	60,00	0,0000	0,0000
KB-1.011	0,0220	0,0243	60,60	0,0004	0,0004
KB-1.022	0,0486	0,0511	61,20	0,0008	0,0008
KB-1.033	0,0730	0,0766	61,80	0,0012	0,0012
KB-1.044	0,0973	0,1021	62,40	0,0016	0,0016
KB-1.055	0,1216	0,1277	63,00	0,0019	0,0020
KB-1.066	0,1459	0,1532	63,60	0,0023	0,0024
KB-1.077	0,1702	0,1788	64,20	0,0027	0,0028
KB-1.088	0,1946	0,2043	64,80	0,0030	0,0032
KB-1.099	0,2189	0,2298	65,40	0,0033	0,0035

KB-1.1010	0,2432	0,2554	66,00	0,0037	0,0039
KB-1.1111	0,2675	0,2809	66,60	0,0040	0,0042
KB-1.1212	0,2918	0,3064	67,20	0,0043	0,0046
KB-1.1313	0,3162	0,3320	67,80	0,0047	0,0049
KB-1.1414	0,3405	0,3575	68,40	0,0050	0,0052
KB-1.1515	0,3648	0,3831	69,00	0,0053	0,0056
KB-1.1616	0,3891	0,4086	69,60	0,0056	0,0059
KB-1.1717	0,4134	0,4341	70,20	0,0059	0,0062
KB-1.1818	0,4378	0,4597	70,80	0,0062	0,0065
KB-1.1919	0,4621	0,4852	71,40	0,0065	0,0068
KB-1.2020	0,4864	0,5107	72,00	0,0068	0,0071
KB-1.2121	0,5107	0,5363	72,60	0,0070	0,0074
KB-1.2222	0,5350	0,5618	73,20	0,0073	0,0077
KB-1.2323	0,5594	0,5873	73,80	0,0076	0,0080
KB-1.2424	0,5837	0,6129	74,40	0,0078	0,0082
KB-1.2525	0,6273	0,6589	75,00	0,0084	0,0088

KB-1.2626	0,6603	0,6937	75,60	0,0087	0,0092
KB-1.2727	0,6932	0,7285	76,20	0,0091	0,0096
KB-1.2828	0,7552	0,7937	76,80	0,0098	0,0103
KB-1.2929	0,7782	0,8589	77,40	0,0101	0,0111
KB-1.3030	0,8693	0,9242	78,00	0,0111	0,0118
KB-1.3131	0,9410	0,9884	78,60	0,0120	0,0126
KB-1.3232	1,0029	1,0546	79,20	0,0127	0,0133
KB-1.3333	1,0649	1,1199	79,80	0,0133	0,0140