

Convenio colectivo de trabajo de Macofrey, S.A. (Ano 2001)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O ámbito do presente convenio será o da empresa Macofrey, S.A. e afectará a tódolos departamentos da súa factoría, situada no Polígono Industrial de Monte Faquiña, nº 110, de Tameiga-Mos.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio será de aplicación á totalidade do persoal técnico, administrativo, subalterno e obreiro suxeito á lexislación laboral que preste os seus servicios durante a súa vixencia, e coa exclusión do persoal apoderado e de alta dirección.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

A vixencia do presente convenio será dun ano, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro de 2001, no seu contido social e económico.

Artigo 4º.-Incremento salarial.

O incremento salarial para o ano 2001 é de 84.000 pesetas anuais por traballador, que se inclúen no concepto de salario de cualificación. O incremento citado neste artigo xa está recollido nas táboas salariais anexas.

Artigo 5º.-Rescisión e denuncia.

Será causa suficiente de rescisión do convenio se, por disposición legal se establecesen melloras que na súa total contía fosen superiores á totalidade das xa establecidas no presente convenio. O convenio entenderase prorrogado por períodos anuais, salvo que sexa denunciado por unha das partes cando menos cun mes de anticipación á data do seu vencemento. Será preceptiva a presentación do proxecto total ou dos puntos para revisar, fixándose como data límite o 31 de decembro de 2001.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e anualmente.

Artigo 7º.-Compensación de melloras.

As condicións pactadas compensan e substitúen, na súa totalidade, as anteriores que rexeron. Do mesmo xeito, as condicións económicas que, de todos ou dalgúns conceptos retributivos, se poidan establecer no futuro por disposicións legais, poderán ser absorbidas e compensadas coas melloras que se establecen no presente convenio. Os traballadores que viñesen desfrutando de condicións máis vantaxosas que as xa establecidas neste convenio conservaranas a título persoal.

Artigo 8º

Constitúese a comisión paritaria de interpretación do convenio.

Composición:

Serán vocais dela: 3 representantes dos traballadores e 3 representantes da dirección da empresa designados, respectivamente, polas partes que formaron parte da comisión negociadora do convenio.

Será secretario: un vocal da comisión, que será nomeado para cada sesión, tendo en conta que o

¹ Publicado no DOG núm. 87, do 7 de maio de 2001.

cargo recaerá unha vez entre os representantes do comité e a seguinte, entre os de dirección.

Funcións:

a) Interpretación da aplicación da totalidade das cláusulas deste convenio.

b) A vixilancia do cumprimento do pactado.

A comisión reunirse tres veces ó ano, salvo convocatoria de calquera das partes por causa seria ou grave que afecte os intereses xerais no ámbito deste convenio.

As reunións, que serán convocadas por escrito polo menos con 3 días hábiles de anticipación, deberán incluír necesariamente a orde do día.

De non estar dispoñible para algunha reunión algún membro da comisión paritaria, a parte afectada designará a persoa ou persoas da empresa que os substitúan.

Os acordos da comisión requirirán, para a súa validez, maioría simple.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 9º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade da dirección da empresa, sen outras limitacións que as normas e orientacións da lexislación vixente.

Artigo 10º.-Cualificación dos postos de traballo.

Co fin de obter unha base científica para a remuneración do persoal, utilízase o sistema de cualificación de postos de traballo baseado na cualificación por puntos.

Artigo 11º.-Remuneracións máximas normais.

Determináronse as remuneracións máximas normais ó ano, segundo o esquema do artigo 10º.

Toda remuneración máxima ó ano é proporcional a:

h: horas de traballos normais desenvolvidas.

i: índice de cualificación do posto.

k: factor determinativo dun rendemento determinado.

Artigo 12º.-Índices de cualificación.

Os índices de cualificación do posto resultante establécense a través da seguinte graduación:

Puntuación máxima		
Chanzo	Mandos	Resto persoal
3	-	605,727
4	-	611,347
5	-	617,197
6	-	623,277
7	-	629,607
8	-	636,187
9	563,482	643,027

10	570,602	650,147
11	578,002	657,547
12	585,702	665,247
13	593,702	673,247
14	602,032	681,577
15	610,692	690,237
16	619,692	699,237
17	629,062	708,607
18	638,802	718,347
19	648,932	-
20	659,462	-
21	670,422	-
22	681,812	-
23	693,662	-
24	705,982	-
25	718,802	-

No anexo I exprésanse os supostos que se inclúen en cada chanzo.

Artigo 13º-Puntos propios do posto de traballo.

A valoración mínima á que se acumulan os puntos propios de cada posto cífrase en Macofrey, S.A. nun- ha base de 130 puntos, acumulándose ós graos de executantes, administrativos, técnicos e subalternos, 465,117 puntos, e para mandos de 385,572 puntos. Será de aplicación para tódolos traballadores que superasen o período de aprendizaxe.

Artigo 14º.-Valoración dos postos de traballo.

No caso de creación de novas tarefas, procederase oportunamente á valoración dos novos postos de traballo na forma establecida.

Establécese o período de tres meses para configura-lo novo posto de traballo, e no prazo dun mes, para efectua-la valoración do dito posto. Darase a coñecer ó comité o resultado da dita valoración, así como os conceptos valorados e puntos atribuídos a cada concepto.

No caso de incumprimento dos ditos prazos e de que o traballador reclame por vía xurídica, unha vez coñecida a decisión, e se esta é favorable ó reclamante, a empresa aboará o que lle corresponda desde a data inicial da reclamación.

Artigo 15º.-Traballos penosos, tóxicos e perigosos.

Establécese un complemento por traballos penosos, tóxicos e perigosos para os postos de traballo e polos importes que se establecen no anexo VIII.

Cando concorrese, de modo manifesto, a excepcional penosidade, toxicidade e a marcada perigosidade superior ó risco normal da industria, o importe da táboa verase incrementado nun 25%, se concorresen dúas circunstancias e nun 50% se concorresen tres.

A táboa que se establece para o ano 2001 incrementarase na porcentaxe e seguirase idéntico criterio.

O complemento de traballo tóxico será satisfeito sobre as horas extraordinarias e seguirase idéntico criterio.

Artigo 16º.-Denominacións. Anexo I.

As denominacións consignadas no anexo I son meramente enunciativas e non supoñen obriga de ter provistas tódalas categorías se as necesidades ou o volume do centro de traballo non o requiren.

Artigo 17º.-Saturación.

A obriga de prestar servicios durante a xornada laboral completa supón a aceptación por parte do persoal dunha saturación total de traballo durante ela.

No caso de non saturación por causas imputables á empresa, o tempo non saturado será remunerado coa media de actividade conseguida neste período.

Artigo 18º.-Calidade do produto.

A calidade dos produtos ou servicios prestados polos operarios corresponderá ás condicións fixadas pola empresa a través do seu departamento de calidade.

Artigo 19º.-Rendemento.

O sistema de medida de traballo e incentivos é o bedaux, adaptado a Macofrey, S.A., sendo o punto bedaux a unidade de medida.

Considérase que a actividade óptima é de 80 puntos/hora e, por conseguinte, a actividade mínima normal, 60 puntos hora.

Artigo 20º.-Rendemento mínimo normal.

O rendemento mínimo normal é de 60 puntos bedaux por hora. A diferenza dos puntos obtidos e os esixibles será a base de cálculo de incentivo ou prima.

Para efectos de liquidación de prima, pagarase como máximo ata 26 puntos por hora encima do rendemento normal (60).

Capítulo II

Condicións económicas

Artigo 21º.-Táboa salarial executantes.

No anexo II inclúense as táboas de xornais correspondentes a cada grao para executantes en fábrica.

Artigo 22º.-Táboa salarial persoal administrativo, técnico e subalterno.

No anexo III inclúense as táboas de soldos correspondentes a empregados administrativos, técnicos e subalternos.

Artigo 23º.-Táboa salarial persoal con mando.

No anexo IV inclúense as táboas de soldos correspondentes ó persoal con mando.

Artigo 24º.-Prima de produción.

A prima de produción será lineal a partir do rendemento 60, para traballos a control.

Os traballos a non control, é dicir, os non medidos, terán unha prima indirecta equivalente a 80

bedaux e condicionada ó rendemento habitual da empresa no período da liquidación. Esta prima indirecta, a que se fai referencia no parágrafo anterior, estará igualmente condicionada a que cando se estableza o control se aboará a que corresponda a cada un dos ditos postos de traballo.

Artigo 25º.-Gratificacións.

As gratificacións que establece o Estatuto de traballadores aboaranse sobre os xornais ou soldos de cualificación máis antigüidade e complementos persoais.

As ditas gratificacións extraordinarias rateáronse e incluíronse nas táboas salariais, anexos II, III, e IV.

Artigo 26º.-Antigüidade.

A contía dos quinquenios reflíctese na táboa anexa VI.

Artigo 27º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias quedan suprimidas totalmente, excepto nos casos de forza maior, ou naquéloutros casos para os que a comisión paritaria acorde a súa realización.

Artigo 28º.-Complemento de desgaste de ferramentas.

Elimínase o complemento de desgaste de ferramentas.

A empresa proverá de ferramentas os traballadores anteriormente afectados polo dito complemento.

Artigo 29º.-Complementos conxelados.

Conxélanse definitivamente os complementos de montaxe, distancia, diferenza complemento familiar, transporte.

A empresa respectará ata a súa total extinción, e a título persoal, aqueles produtores que os veñan disfrutando ata o presente.

Artigo 30º.-Excepcións.

As retribucións consignadas nos anexos só se refiren a xornadas completas traballadas, domingos e festivos e gratificacións. Por conseguinte, os días de non asistencia, salvo as licencias retribuídas determinadas neste convenio, perderase o dereito á percepción do salario de cualificación.

No caso de asistencia parcial durante o período de liquidación e en relación coas festividade aboables e domingos existentes nel, soamente se terá dereito á percepción da parte proporcional correspondente.

Nos casos de IT aboaranse integramente, dentro de cada período de liquidación, os domingos e festivos anteriores á baixa e posteriores á alta. Os domingos e festivos comprendidos dentro do período de baixa por IT non serán retribuídos.

Artigo 31º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 1.792 horas de presenza.

Os horarios de traballo, así como o calendario para 2001, establécense no anexo VII.

Artigo 32º.-Vacacións.

As vacacións fíxanse en 30 días naturais.

As datas das vacacións encóntranse fixadas no anexo VII.

No caso de que algún traballador se encontre en situación de ILT antes do comezo das vacacións e lle coincidise algún día de baixa con elas, terá dereito ó disfrute noutras datas fixadas de mutuo acordo dentro do ano natural, dun máximo de cinco días laborables, un por cada día coincidente.

Artigo 33º.-Retribución de vacacións.

A retribución das vacacións efectuarase antes do seu inicio e estará formada polo salario de

cualificación, antigüidade, tóxico, complementos persoais e complemento de montaxe.

Para o persoal que traballe con incentivo incrementaranse os conceptos anteriores coa parte proporcional da prima, calculada en función da actividade media obtida nos últimos 90 días efectivamente traballados anteriores ó primeiro de xullo, aboándose con ela os días laborables integrados no período de vacacións.

Ó persoal que, non estando a prima, cobre por actividade 80 bedaux, teráselle en conta tamén, para efectos de retribución de vacacións, a medida do percibido no período anteriormente citado.

Ó persoal que se encontre en situación de ILT durante o período de vacacións e que teña como mínimo un tempo traballado dun mes, contado desde as últimas vacacións desfrutadas, completaráse a diferenza entre a prestación da ILT e a retribución que lle corresponda normalmente en vacacións.

Artigo 34º.-Ingresos.

O ingreso dos traballadores considerárase feito a título de proba e o seu período será variable, segundo a índole dos postos que se cubran, e que en ningún caso poderá exceder de:

Técnicos titulados: 6 meses.

Persoal non cualificado: 15 días.

Resto do persoal: 2 meses.

O persoal, durante o período de proba, cobrará por tódolos conceptos salariais que lle correspondan.

Artigo 35º

O feito de que un traballador, por motivos de índole persoal, perciba nun determinado posto unha retribución superior á que lle corresponde a este, non implica que outro traballador que vaia substituílo deba percibir a mesma retribución, senón que percibirá a remuneración correspondente a ese posto, segundo a cualificación outorgada a este.

Artigo 36º.-Ascensos e mobilidade funcional.

1. Ascensos.

Poderán efectuarse conforme a:

a) Por designación libre da empresa.

b) Por concurso convocado para o efecto.

En canto ó primeiro, aplicarao a empresa para os ascensos a postos que impliquen exercicio da responsabilidade de mando, ou técnica ou profesional.

De efectuarse polo sistema de concurso, a dirección da empresa publicará no taboleiro de avisos a praza ou prazas que se van cubrir, con especificación das características e os coñecementos que se requiren, sinalándose un prazo de 10 días naturais para a admisión de solicitudes.

Previamente á publicación deste aviso, farase entrega ó comité dunha copia da documentación.

A dirección da empresa determinará as probas que considere máis idóneas para proceder á selección definitiva, dando coñecemento destas ó comité.

A realización das probas terá lugar dentro do período abranguido entre os quince e vinte días despois de pechado o prazo de admisión de solicitudes.

O tribunal cualificador do concurso estará constituído por tres vocais da empresa e un representante do comité. En caso de empate, o voto do presidente será dirimente. Levantarase acta do resultado das probas.

2. Mobilidade funcional.

Na mobilidade funcional atenderase, en primeiro lugar, á aptitude ou preparación da persoa. No caso de haber dúas ou máis persoas co mesmo grao de aptitude, o ou os máis antigos poderán optar pola súa permanencia ou traslado de posto de traballo.

Artigo 37º.-Licencias.

Logo de solicitude dos traballadores afectados, concederanse licencias retribuídas de acordo co seguinte cadro:

* Matrimonio: 15 días naturais.

- * Nacemento de fillos: 4 días naturais (o produtor poderá facer uso dos días naturais que puidesen corresponder a partir do nacemento dos fillos, dentro dos 7 días seguintes ó dito acontecemento).
- * Matrimonio de fillos, irmáns ou pais: 1 día natural.
- * Enfermidade grave ou falecemento de cónxuxe, fillos, pais, avós, netos, irmáns e pais políticos, 3 días naturais, descontando os festivos (non os domingos).
En caso de que fose necesario o desprazamento fóra da provincia de Pontevedra, a licencia será incrementada en 2 días.
- * Morte de irmáns políticos e fillos políticos: 2 días naturais.
- * Cambio de domicilio: 1 día.
- * Hospitalización de cónxuxe e fillos solteiros que vivan co traballador, ata 3 días naturais.
Esta licencia será incompatible coa licencia de enfermidade grave dos citados familiares.
- * Falecemento de avós políticos, tíos e tíos políticos: 1 día natural.
- * O tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable.
- * Permiso non retribuído de 5 días, no caso de que a explotación da empresa o permita. A solicitude deberase facer cunha anticipación mínima de 7 días.
- * Nas licencias por enfermidade grave e hospitalización poderase optar ó seu uso por horas, cunha marxe máxima dunha semana.
En tódolos casos a petición de licencias retribuídas deberase notificar ó departamento de persoal coa anticipación debida e, se non fose posible pola urxencia do caso, o máis tarde no prazo de 48 horas. Despois da súa incorporación, o traballador fará entrega dos xustificantes e documentos legais ou médicos que acrediten a existencia das circunstancias legais que motivaron a ausencia.

Artigo 38º.-Bolsas.

Establécese unha bolsa a favor daqueles traballadores que realicen estudos relacionados coas distintas profesións que existen na empresa, sempre que se realicen en centros oficiais. A dita bolsa consistirá no aboamento da matrícula e importe dos libros.

Establécese, así mesmo, unha axuda para os traballadores con fillos diminuídos físicos ou psíquicos, consistente en 8.500 pesetas mensuais por cada fillo nesta circunstancia. Para ter dereito a esta axuda, deberase acreditar de maneira fidedigna.

Artigo 39º.-Revisión médica.

Establécese unha revisión médica anual para todo o persoal, e de periodicidade cuadrimestral para os que traballen en postos cualificados como tóxicos.

O comité velará especialmente porque as ditas revisións se leven a efecto.

Artigo 40º.-Incapacidade laboral.

Ó persoal con capacidade diminuída pola idade, accidente ou enfermidade proporcionaráselle, sempre que sexa posible, un posto de traballo adecuado ás súas condicións, respectándolle as condicións salariais anteriores.

Na ILT derivada de accidente de traballo, a empresa completará ata o 100% das percepcións que tería que cobrar ata a liquidación correspondente.

Seguirase igual criterio nas baixas de enfermidade que requiren hospitalización.

Artigo 41º.-Excedencias.

O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor de 2 anos e non maior de 5 anos. Este dereito soamente poderá ser exercido polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a 3 anos para atenderlo coidado de cada fillo, contando desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ó que se estivese a desfrutar. Cando o pai ou a nai traballen, só un deles poderá desfrutar dese dereito.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente de ingreso nas vacantes de igual ou

similar categoría á súa que houbera ou se producisen na empresa.

O pai responsable dun fillo diminuído psíquica ou fisicamente terá dereito, como máximo, a unha excedencia dun ano para resolver o seu problema, e inmediatamente despois de finalizado este período disporá dun mes para solicitar a súa reincorporación, que se fará de xeito inmediato.

Artigo 42º.-Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa que dará lugar á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

Artigo 43º

1. A empresa facilitaralles lentes a aqueles produtores que sufrisen deterioración deles por produtos ou materiais propios do desempeño do posto de traballo.

2. Persoal de chasis e cementación.

Tódolos traballadores destas seccións teñen dereito a:

- a) Dúas toallas ó ano, que serán entregadas en xaneiro e xuño.
- b) Unha pastilla de xabón de baño cada 20 días.
- c) Un par de botas de seguridade ó ano, como mínimo.
- d) Quince minutos para o aseo persoal.
- e) Fundas de traballo.

A subministración de fundas farase a razón de 3 fundas por cada período de 20 meses.

Artigo 44º.-Comité de prevención de riscos laborais.

Este comité estará composto por catro representantes da dirección e catro representantes dos traballadores, dos cales un mínimo de dous serán membros do comité de empresa.

As súas funcións serán as seguintes:

- * Promover no centro de traballo a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e hixiene.
- * Estudiar e propoñer as medidas oportunas para a prevención de riscos profesionais. Neste sentido, todo traballo que se declare tóxico, penoso e/ou perigoso terá carácter provisional.
- * Solicitar a colaboración dos gabinetes provinciais de seguridade e hixiene ou institucións públicas dedicadas a estas funcións, dándose traslado ós compoñentes do comité dos informes destes.

* Ser informados pola dirección da empresa das medidas que se previsen, podendo propoñer as modificacións pertinentes.

* Levar unha estatística sumaria das medidas adoptadas, así como dos accidentes producidos.

As reunións do comité serán mensuais e pódese variar a periodicidade por causas debidamente xustificadas.

Para o exercicio das funcións inherentes ó seu cargo, os compoñentes do comité de seguridade e hixiene terán dereito a un crédito de horas mensuais, na contía que se sinala a seguir, sendo estas acumulables e transferibles.

* Compoñentes que pertencen ó comité de prevención de riscos laborais: 15 horas mensuais.

Capítulo V

Dereitos sindicais

Artigo 45º.-Delegados sindicais.

Observarase o que determina a Lei orgánica de liberdade sindical 11/1985, do 2 de agosto.

Artigo 46º.-Funcións dos delegados sindicais da empresa.

Asúmense na súa integridade as funcións dos delegados sindicais recollidas no Acordo Marco Interconfederal e publicadas no BOE do 24-1-1980 e Lei orgánica de liberdade sindical 11/1985, do 2 de agosto.

Artigo 47º.-Cota sindical.

Asúmese na súa integridade o relativo á cota sindical, recollido no Acordo Marco Interconfederal e publicado no BOE do 24-1-1980 e Lei orgánica de liberdade sindical 11/1985, do 2 de agosto.

Artigo 48º.-Excedencia por cargo sindical.

Para solicita-la situación de excedencia, aquel traballador en activo que ostentase cargo sindical de relevancia comarcal -cando houberse estrutura provincial- a nivel de secretariado do sindicato respectivo, e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio do dito cargo, reincorporándose á empresa se o solicitase no termo dun mes ó finaliza-lo seu desempeño.

Artigo 49º.-Funcións do comité de empresa.

Asúmense na súa integridade as funcións dos membros do comité de empresa recollidas no Acordo Marco Interconfederal e publicadas no BOE do 24-1-1980, e a Lei orgánica de liberdade sindical 11/1985, do 2 de agosto.

Artigo 50º.-Garantías dos delegados sindicais do comité de empresa.

Asúmense na súa integridade as garantías dos delegados sindicais e comité de empresa, recollidas no Acordo Marco Interconfederal e publicadas no BOE do 24-1-1980 e Lei orgánica de liberdade sindical 11/1985, do 2 de agosto.

O número máximo de horas remuneradas para o exercicio das súas funcións é de trinta ó mes, que se poderán acumular mensualmente e repartilas entre os membros, de acordo co criterio do comité de empresa.

Os delegados sindicais poderán, logo de comunicación ó departamento de persoal e con cargo ás devanditas horas, acudir ó seu sindicato para cursos de formación ou asuntos propios da empresa.

Artigo 51º

O presente convenio concertouse entre os representantes da dirección e os delegados sindicais representantes do persoal, téndose recoñecido mutuamente as partes como interlocutores válidos.

En proba de conformidade, ámbalas partes asinan o presente convenio, por quintuplicado exemplar, en Vigo o un de marzo de dous mil un.

[Para as táboas de salarios, véxase o DOG núm. 87, do 7 de maio de 2001]

ANEXO

Xornada de traballo e calendario laboral para 2001

1. Xornada.

1.792 horas anuais de acordo cos seguintes horarios:

1.1. Quenda de mañá:

Luns a venres: entrada 7 horas, saída 15 horas (descanso 10 a 10.15 horas).

1.2. Quenda de tarde:

Luns a venres: entrada 15 horas, saída 23 horas (descanso 18 a 18.15 horas).

1.3. Quenda de noite:

Luns a venres: entrada 23 horas, saída 7 horas (descanso 1 a 1.15 horas).

2. Vacacións.

30 días consecutivos no verán, que se establecen do 21 de xullo ó 19 de agosto, ambos inclusive.

3. Pontes.

30 de abril.

18 de maio.

2 de novembro.

7, 24 e 31 de decembro.