

Convenio colectivo da empresa de Mantelnor Galicia, S.L. (Anos 2001-2004)¹

Artigo 1º.-Ámbito persoal.

O presente convenio colectivo regula as relacións de traballo entre Mantelnor Galicia, S.L., e o seu persoal que dependa directamente ou preste os seus servicios en calquera centro de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, calquera que sexa a súa zona habitual de traballo ou na que poida realiza-la súa actividade, de conformidade coas necesidades de atención ós pedidos de servicios recibidos ou ós contratos de explotacións industriais realizados.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

As normas deste convenio serán de aplicación en tódolos centros de traballo da empresa, así como a todos aqueles que se poidan establecer no futuro.

Artigo 3º.-Vixencia.

O presente convenio terá efectos retroactivos desde o día 1 de xullo de 2001, con independencia da súa publicación, ata o 31 de decembro de 2004.

Artigo 4º.-Denuncia do convenio.

1. Calquera das partes poderá solicita-la revisión do convenio, formulando a denuncia por escrito, ante a outra parte e ante a autoridade laboral competente cun mes de anticipación ó vencemento do prazo de vixencia ou calquera das súas prórrogas. O convenio entenderase tacitamente prorrogado por períodos de dous anos de non ser denunciado.
2. Non obstante, as táboas salariais serán revisadas ó termo de cada ano precedendo denuncia delas antes do día 30 de novembro daqueles en que non venza o convenio. No suposto de prórroga tácita do convenio ou de non denuncia das táboas salariais, estas serán incrementadas ó principio de cada ano natural na mesma porcentaxe de aumento do IPC do ano anterior.
3. Denunciado o presente convenio, tódalas súas disposicións permanecerán vixentes ata a entrada en vigor dun novo.

Artigo 5º.-Organización do traballo.

1. A organización, dirección, control e vixilancia da actividade laboral corresponde á empresa ou á persoa en quen esta delegue.
2. Os traballadores da empresa prestarán os seus servicios no lugar acordado, podendo a empresa, en exercicio do seu poder directivo, e despois de consulta-los delegados de persoal, membros do comité de empresa, ou delegado sindical, en defecto dos anteriores, destinalos a calquera centro de traballo, sucursal ou delegación.
3. Dadas as especiais características do traballo en que se debe realiza-la prestación do servico para empresas clientes, a mobilidade funcional e xeográfica do persoal virá determinada polas facultades de organización da empresa, que procederá á distribución do seu persoal entre os diversos lugares de traballo da maneira máis racional e adecuada ós fins productivos, considerándose sempre como centro de traballo do persoal aquel ó que en cada caso se encontre adscrito ou no que realice a súa prestación de traballo.

Artigo 6º.-Contratación.

Os contratos de traballo poderanse concertar por tempo indefinido, por duración determinada, a tempo parcial, por obra e servico determinado e por calquera outra modalidade de contrato de traballo autorizada pola lexislación vixente.

Artigo 7º.-Período de proba.

Para cada nivel profesional o período de proba queda establecido como se detalla a seguir:
Niveis 0, 1 e 2: seis meses.

¹ Publicado no DOG núm. 209, do 29 de outubro de 2001.

Niveis 3 e 4: tres meses.

Niveis 5 e 6: dous meses.

Artigo 8º.-Modificación das condicións de traballo.

A dirección da empresa, logo de consulta ós representantes sindicais, poderá modifica-las condicións de traballo dentro dos límites deste convenio, cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Artigo 9º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados polo presente convenio, en atención ás funcións que desenvolvan, tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, etc., serán adscritos a un determinado grupo funcional e a un nivel profesional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador.

9.1. Grupos funcionais. Tódolos traballadores que desenvolvan a súa actividade, tanto nos centros de traballo propios como nos das empresas clientes ós que se lles estea a prestar un determinado servizo estarán clasificados nun dos seguintes grupos:

Técnicos. É o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitude equivalentes ás que se poidan adquirir con titulacións superiores, medias ou de formación profesional regrada, realizando tarefas de elevada cualificación e complexidade.

Administrativos. É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, relacións públicas, organizativas, de informática, de publicidade e, en xeral, as específicas de postos con permanencia en toda ou parte da súa xornada en oficina.

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

9.2. Niveis profesionais:

Nivel profesional 0. Criterios xerais.-Os traballadores pertencentes a este grupo planifican, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. As súas funcións comprenden, entre outras, a elaboración da política de organización, de recursos humanos e o control das actividades da organización. Toman decisións ou participan na súa elaboración e desempeñan altos postos de dirección.

Exemplos. Directores xerentes, directores xerais, directores comerciais ou de marketing, encargados xerais, etc.

Nivel profesional 1. Criterios xerais.-Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de esixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Exemplos. Traballos que requiran necesariamente para a súa realización a posesión de titulacións de licenciatura ou equivalentes, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Inclúense todas aquelas actividades o contido das cales consista en funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de actividades realizadas por un conxunto de colaboradores.

Nivel profesional 2. Criterios xerais.-Tarefas, que aínda sen suporen corresponsabilidade de mando teñen un contido alto de actividade intelectual e de interacción humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica con autonomía dentro do proceso productivo.

Exemplos. Traballos que requiran necesariamente para a súa realización a posesión de titulacións de licenciatura ou equivalentes, traballos de dirección técnica, administrativa, de sistemas de procesos de calidade, etc.

Nivel profesional 3. Criterios xerais.-Traballos de execución autónoma que esixan habitualmente de iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando baixo supervisión a responsabilidade deles, podendo ser axudadas por outro ou outros traballadores.

Exemplos. Tratamento de textos con dominio de idioma estranxeiro, telefonistas-recepcionistas con coñecemento de idioma estranxeiro, tarefas administrativas e de informática que requiran unha alta especialización, comerciais especializados ou avanzados, encargados de sección ou de

actividade, supervisión do mantemento de maquinaria, etc.

Nivel profesional 4. Criterios xerais.-Tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda cando se realicen baixo instrucións, requiran adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e con responsabilidade limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Exemplos. Manipulación de máquinas, tarefas de albanería, electricidade, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidade e experiencia suficiente para realiza-las tarefas normais do oficio cun mínimo de supervisión, tratamento de textos con nocións de idioma estranxeiro, telefonistas-recepcionistas con nocións de idioma estranxeiro, tarefas administrativas e de informática de carácter xeral, publicistas, tarefas de almacén que, alén dos labores de carga e descarga, impliquen outras complementarias dos almaceneiros, tarefas de transporte e paletización, realizados con elementos mecánicos que precisen de carné ou outros requisitos de coñecementos especiais, conducción ou conducción con reparto, con permiso de conducir C, D, E, comerciais.

Nivel profesional 5. Criterios xerais.-Tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente esixen coñecementos profesionais de carácter elemental e dun período de adaptación.

Exemplos. Actividades relacionadas con procesos de elaboración de produtos, introducción de datos, tratamento de textos, tarefas de albanería, carpintería, electricidade, mecánica, pintura, etc., de traballadores con non moita experiencia.

Nivel profesional 6. Criterios xerais.-Tarefas que se executen segundo instrucións específicas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica e ocasionalmente dun período de adaptación.

Exemplos. Actividades manuais, peonaxe, carga e descarga, limpeza, utilización de máquinas sinxelas que non requiran adestramento especial e coñecementos específicos, persoal auxiliar de acompañamento de persoas, transporte manual, así como outras tarefas subalternas.

Artigo 10º.-Retribucións.

Os traballadores afectados polo presente convenio recibirán unha retribución económica que estará constituída polos seguintes conceptos:

1. Salario base: é o que figura nas táboas salariais.
2. Complementos de cantidade ou calidade: primas, incentivos, horas extraordinarias e complementos.
3. De vencemento superior ó mes: pagas extraordinarias de xullo e decembro.
4. Percepcións non salariais: axudas de custo, quilometraxe, gastos de desprazamento e outros suplidos.

10.1. Con carácter xeral, a retribución dos traballadores farase efectiva rateada en doce mensualidades. Cando así se acorde entre a empresa e o traballador individual, as pagas extraordinarias non se ratearán e pagaranse nos meses de xullo e decembro respectivamente e o seu valor será o dunha mensuralidade de salario base.

10.2. Para aqueles traballadores con contrato a tempo parcial, cando así se estableza nel, a retribución poderá liquidarse por hora efectiva de traballo, que se calculará dividindo o salario anual contido nas táboas salariais polo número de horas ó ano establecidas como xornada de traballo neste convenio.

10.3. A retribución do persoal con contratos formativos rexerase canto a salarios polo determinado pola lexislación vixente en cada momento.

Artigo 11º.-Garantías ad personam.

As retribucións pactadas no presente convenio son de mínimos, respectándose aquelas que por acordo individual, entre empresa e traballador excedan estes valores.

Artigo 12º.-Axudas de custo e transportes.

As axudas de custo e transportes son conceptos extrasalariais que teñen como finalidade o resarcimento ou compensación polos gastos de manutención ou desprazamentos e as contías dos cales se establecerán en atención de cada circunstancia persoal.

Nos supostos que se pacte pagamento de quilometraxe e axudas de custo, o traballador non

estará obrigado a presentar comprobantes ata o límite que establece a Orde de 28 de abril de 1993 sobre revisión da contía de locomoción e axudas de custo (BOE do 1 de maio de 1991), a excepción dos comerciais, que estarán obrigados sempre á xustificación de todos aqueles gastos que a empresa considere conveniente.

Cando os referidos gastos superen as cifras establecidas no parágrafo anterior, o traballador estará obrigado a presenta-los correspondentes comprobantes de gastos, sendo imprescindible a presentación deles para a empresa aboa-los ditos importes.

O persoal administrativo terá igualmente dereito a axudas de custo nos supostos de ter que realizar saídas do centro de traballo para realizar xestións ante clientes, organismos oficiais, etc.

Artigo 13º.-Indemnizacións e suplidos.

Son as cantidades percibidas polo traballador por adquisición e mantemento de roupa de traballo, distancia ós centros de traballo e calquera outro de igual ou similar natureza. A súa contía establecerase individualmente, atendendo a cada circunstancia e logo de consulta cos representantes dos traballadores.

Artigo 14º.-Premios.

A empresa poderá establecer premios anuais que se concederán individualmente, en atención a criterios de valoración dos traballadores. A concesión dun de estes premios non suporá en ningún caso dereito adquirido para períodos sucesivos.

Artigo 15º.-Tempo de traballo.

As horas de traballo anuais ordinarias e efectivas son 1.800, que se poderán distribuír segundo necesidades da empresa, sempre que se cumpran as seguintes garantías:

1. A xornada semanal será como máximo de 40 horas, en cinco ou seis días segundo as necesidades concretas que se deriven do cumprimento do contrato cos clientes.
2. Entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán sempre cando menos 12 horas, salvo que por especial urxencia ou perentoria necesidade sexa necesario reducir este prazo.
3. Precedendo consulta ós representantes sindicais, a empresa poderá establecer un reparto desigual da xornada, sempre que no seu período de mais actividade non exceda de 9 horas diarias nin se estenda por espacio de mais de 4 meses.
4. Nas xornadas continuadas de mais de 6 horas de duración, establecerase un descanso de cando menos 15 minutos en metade da xornada.

Artigo 16º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria establecida no artigo 15 deste convenio colectivo.

De conformidade co establecido no artigo 35 do Estatuto dos traballadores, ámbalas partes pactan que a empresa poderá compensa-las horas extraordinarias por tempos equivalentes de descanso retribuído. Para o suposto de retribución das horas extraordinarias en metálico, estas aboaranse na contía que de común acordo se fixe co traballador, que, en calquera caso, non poderá ser inferior ó valor da hora ordinaria.

Artigo 17º.-Vacacións.

Tódolos traballadores desfrutarán dunhas vacacións retribuídas de trinta días naturais anuais que poderán ser fraccionados, por necesidades do traballo, en dous períodos.

Artigo 18º.-Licencias retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días polo nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, atenderase ó que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborables nun período de 3 meses, a empresa poderá pasa-lo traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores. No suposto de o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, percibir unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que tiver dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

Artigo 19º.-Cláusula de arbitraje.

As partes asinantes do presente convenio acordan someterse voluntariamente ás disposicións contidas no Acordo Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Colectivos de Traballo (AGA) nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 20º.-Comisión paritaria.

Nos supostos de dúbidas sobre a interpretación do presente texto do convenio, será necesaria a intervención previa da comisión paritaria do convenio, integrada por tres representantes de cada unha das partes, que poderán facerse acompañar dun asesor de cada parte. Caso de non se chegar a acordo recorrerase á arbitraje prevista no artigo anterior.

Fíxase como sede da comisión paritaria a de USOGalicia sita na cidade da Coruña, rúa de San Andrés número 29-2º esquerda. C.P. 15003.

Táboas salariais para o ano 2001

Niveis retributivos	Salario mensual (pesetas)	Cómputo anual (pesetas)	Salario mensual (euros)	Cómputo anual (euros)
Nivel 0	160.030	2.240.420	961,80	13.465,20
Nivel 1	143.250	2.005.500	860,95	12.053,30
Nivel 2	126.430	1.770.020	759,86	10.638,03
Nivel 3	110.958	1.553.412	666,87	9.336,19
Nivel 4	95.785	1.340.990	575,68	8.059,51
Nivel 5	86.320	1.208.480	518,79	7.263,11
Nivel 6	80.000	1.120.000	480,81	6.731,34