

Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “Maviva, S.A.”, con número de código 3603262, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 11/07/2007, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 23/05/2007, e de conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

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

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

Vigo, a 28 de agosto de 2007.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007008428**

CONVENIO COLECTIVO MAVIVA, S. A.

ARTÍCULO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 2.—VIGENCIA Y EFECTOS ECONÓMICOS

Con independencia de la fecha en que se firme, el presente acuerdo tendrá vigencia y efectos económicos desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de di-

ciembre del año 2009. Este convenio quedará automáticamente denunciado, con tres meses de antelación, prorrogándose el actual Convenio hasta la entrada en vigor del siguiente. En el supuesto de prórroga del plazo de vigencia se establece la revisión automática de la tabla salarial tomando como referencia el IPC del último año.

ARTÍCULO 3.—CONDICIONES Y COMPENSACIÓN POR MEJORAS

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

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

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

ARTÍCULO 4.—DEFINICION DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

- Licenciados: es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- Diplomados: es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- Operador Logístico de Primer Año: es la persona que realiza y asume las responsabilidades de gestión, recepción, entrega y las reclamaciones de las mercancías por parte de los clientes; así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y sean encomendadas por sus superiores.
- Operador Logístico: es la persona que realiza las mismas funciones que el Operador Logístico de Primer Año, a partir del segundo año de permanencia en la Empresa, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y sean encomendadas por sus superiores.
- Auxiliar Administrativo de Primer Año: Es la persona que en su primer año efectúa labores auxiliares. Estas labores pueden ser de: archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas presentación

de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina..

- Auxiliar Administrativo: es la persona que realiza las funciones del Auxiliar Administrativo de Primer Año, a partir del segundo año de permanencia en la Empresa, así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Oficial Administrativo: Es la persona que desempeña las funciones del Auxiliar Administrativo y además desarrolla las funciones de administración propias a la ejecución práctica de dichas tareas, así como las encomendadas por sus superiores.
- Coordinador de Almacén: es la persona que puede realizar las funciones del Operario de 1ª y del Operario y además realiza:
 - a. Tareas de coordinación entre varios equipos, turnos y centros de trabajo.
 - b. Mantenimiento general de los medios de producción.
 - c. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Operario de 1ª: es la persona que realiza las funciones del Operario y además tiene:
 - a. Capacidad de formar a otros operarios.
 - b. Responsabilidad de turnos y/o equipos.
 - c. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Operario : es la persona que realiza las siguientes funciones:
 - a. Tareas del día a día.
 - b. Tareas de mantenimiento.
 - c. Recepción y transporte.
 - d. Estiba y expedición.
 - e. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Ayudante de Operario: es la persona que realiza las funciones de Operario durante su segundo año de servicios en la Empresa. Así como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.
- Operario en formación: es la persona que realiza las funciones de Operario durante su primer año de servicios en la Empresa. Así

como todas las propias a la ejecución práctica de dichas tareas y le sean encomendadas por sus superiores.

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

ARTÍCULO 5.—TRABAJO EN DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL

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

ARTÍCULO 6.—ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán a las siguientes reglas:

A. ASCENSO AUTOMÁTICO A CATEGORÍA SUPERIOR

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

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

B. ASCENSO POR CONCURSO

1. Para ascender a las diversas categorías existentes hasta la de Operario de primera, la Empresa podrá convocar concursos que per-

mitan clasificar el personal para, o bien cubrir las vacantes producidas por bajas de personal en la plantilla, o bien cubrir las vacantes de nueva creación que la Empresa estime necesarias, estableciendo la misma los requisitos y las condiciones necesarias para el acceso a dichos concursos.

2. Para poder ascender a la categoría de Operario de primera será requisito imprescindible una permanencia mínima, prestando servicios para la Empresa, de 6 meses.

Las pruebas profesionales de los concursos serán teórico – prácticas.

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

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

ARTÍCULO 7.—CESES VOLUNTARIOS

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

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

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

ARTÍCULO 8.—JORNADA DE TRABAJO

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

La jornada se distribuirá fundamentalmente en tres turnos:

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

Tanto en almacén como en oficinas existen jornadas partidas a turnos. Por necesidades de la producción que impone la unidad productiva, los tur-

nos pueden ser objeto de modificación, previa comunicación al Comité de Empresa.

Se constituye una bolsa de horas con un máximo de 60 horas cuya regulación se establecerá en un documento anexo al Convenio

ARTÍCULO 9.—PAZ SOCIAL

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

ARTÍCULO 10.—VACACIONES

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

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

ARTÍCULO 11.—LICENCIAS

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 1 día natural por traslado del domicilio habitual.
- 4 días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este plazo será de dos días más en el supuesto de desplazamiento fuera de Galicia.
- 4 días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuando el parentesco sea por consanguinidad.

- Por el tiempo imprescindible y necesario el trabajador podrá disponer de hasta 4 días naturales al año por necesidad e atender asuntos personales que no admitan demora. Esta última licencia, justificada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En caso de discrepancias en la apreciación de las causas o justificación, estas se resolverán en el seno de la Comisión paritaria, reunida al efecto. En caso de persistir el desacuerdo se solicitará consulta vinculante al árbitro actuante que la emitirá motivadamente.
- Todo lo anteriormente dispuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho suficientemente acreditadas.

ARTÍCULO 12.—EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Se remite a lo regulado por la ley en esta materia

ARTÍCULO 13.—SALARIO

La estructura salarial queda configurada de la siguiente forma:

- a. Salario Base: Se retribuye en doce mensualidades y tres pagas extras.
El Complemento Personal No Absorbible y Revalorizable tiene la consideración de Salario Base y, como tal, se abonará también en las pagas extraordinarias y devengará antigüedad.
- b. Plus de Responsabilidad: Se retribuye en doce mensualidades.
- c. Plus de Transporte: Se retribuye en once mensualidades.
- d. Antigüedad: Se retribuye con un 5 % del salario base de los trabajadores afectados.
- e. Plus de no absentismo: Se retribuye en doce mensualidades.
- f. Horas Extraordinarias.
- g. Plus de Nocturnidad.

ARTÍCULO 14.—PLUS DE NO ABSENTISMO

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

ARTÍCULO 15.—INCREMENTOS Y REVISIONES

Para el año 2007, el incremento será de 775,20 euros en salario base y de 125,08 euros en el plus de no absentismo. Este incremento se aplicará para todas las categorías (se adjunta tabla salarial en el anexo 1).

Para el año 2008, el incremento será del 4,5% de todos los conceptos de convenio de las tablas del 2007 de un operario de 1ª, aplicándose este incremento a todas las categorías. La cantidad resultante de aplicar el 4,5% sobre el transporte del año 2007 se pasará a salario base.

Se efectuará revisión salarial siempre que el IPC real a 31 de diciembre de 2008 supere el 3%, aplicándose dicha revisión desde el mes en el que IPC acumulado supere dicho porcentaje.

Para el año 2009, el incremento será del 4,5% de todos los conceptos de convenio de las tablas del 2008 de un operario de 1ª, aplicándose este incremento a todas las categorías. La cantidad resultante de aplicar el 4,5% sobre el transporte del año 2008 se pasará a salario base.

Se efectuará revisión salarial siempre que el IPC real a 31 de diciembre de 2009 supere el 3%, aplicándose dicha revisión desde el mes en el que IPC acumulado supere dicho porcentaje.

ARTÍCULO 16.—TRABAJO NOCTURNO

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

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

ARTÍCULO 17.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

ARTÍCULO 18.—ANTIGÜEDAD

Se calcularán sobre los salarios base que figuran en la tabla anexa. Dicha antigüedad se contará a partir del ingreso en la Empresa, sin que el ascenso de categoría suponga pérdida de la adquirida.

La antigüedad será reconocida por cuatrienios y se retribuirá con el 5 % del salario base de los trabajadores afectados. Se establece un máximo de seis cuatrienios.

ARTÍCULO 19.—PLUS DE RESPONSABILIDAD

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 20.—DIETAS

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

El abono por kilometraje en comisión de servicio será de 0,24 euros / Km.

ARTÍCULO 21.—COMPLEMENTO POR I. T.

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

plus de no absentismo) y a partir del tercer día de la baja se complementará hasta el 100% de todas las retribuciones salariales (excepto el plus de no absentismo)

ARTÍCULO 22.—RECONOCIMIENTO MEDICO

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

ARTÍCULO 23.—REGIMEN SANCIONADOR

Principio de Ordenación:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 24.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS:

1.—Se considerarán como faltas leves:

a.—La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.

b.—La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c.—La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d.—El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o perjuicio de la empresa, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e.—La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f.—Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g.—La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.—Se considerarán como faltas graves:

a.—La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b.—La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.

c.—El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d.—La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e.—La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f.—La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g.—La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h.—La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i.—El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j.—La embriaguez en el trabajo.

k.—La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l.—La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll.—La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m.—Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n.—La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.—Se considerarán como faltas muy graves:

a.—La impuntualidad no justificada en entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b.—La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d.—La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e.—el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f.—La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g.—La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i.—La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j.—El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k.—El acoso sexual.

l.—La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll.—Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), 1) y m) del presente artículo.

m.—La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 25.—SANCIONES

1.—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a.—Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión del empleo y sueldo de hasta dos días.

b.—Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c.—Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.—Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplir los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 26.—PRESCRIPCIÓN

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

ARTÍCULO 27.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Formación y Crédito Horario del Delegado de Prevención:

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

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

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

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia

y deberán adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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

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

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

FORMACIÓN GENERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

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

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

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

Objetivo:

Conocimiento por parte de los trabajadores de los conceptos básicos en materia de prevención de

riesgos laborales y primeros auxilios, cumpliendo así lo establecido en los arts. 19 y 20 de la Ley 31/95 de P.R.L.

Destinatario:

Todos los trabajadores.

Contenido:

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

Periodicidad:

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

Equipos de Protección Individual y su Actualización:

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

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

Evaluación y Salud de los Trabajadores:

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

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

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

Estos reconocimientos se realizarán teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que se encuen-

tran expuestos los trabajadores en su puesto de trabajo, y los resultados tendrán la privacidad marcada en el art. 22 de la L.P.R.L.

La empresa y los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud respetarán y cumplirán lo establecido en la L.P.R.L. y en los reglamentos que la desarrollan, permaneciendo en vigor lo establecido en este artículo durante la vigencia de la citada Ley. Así mismo el contenido del artículo sufrirá las modificaciones que a su vez afecten a la Ley o a sus reglamentos.

ARTÍCULO 28.—COMITÉ DE EMPRESA

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

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

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

ARTÍCULO 29.—GARANTÍAS

- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.
- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.
- Dispondrán de un crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, pudiendo éstas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal puedan ser consumidas en cualquier momento del período trimestral correspondiente.
- Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

ARTÍCULO 30.—PRENDAS DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 31.—CONTRATACIÓN

- Contratos eventuales de duración determinada por circunstancias de la producción, por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Según lo previsto en el art. 15.1.b) el Estatuto de los Trabajadores, y a los únicos efectos de la duración máxima de estos contratos, se entenderá como convenio sectorial aplicable de referencia el de las Empresas Siderometalúrgicas sin convenio propio de la provincia de Pontevedra".

Estos contratos tendrán una compensación de un día por cada tres meses trabajados en el supuesto de que una vez finalizado el contrato no continuase en la empresa. Todo ello se entiende sin perjuicio de la compensación marcada por la ley.

- Contratos a tiempo parcial:

A los efectos de las previsiones establecidas en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores sobre número de horas complementarias se establece el porcentaje del 60%. Esta modalidad de contratación queda expresamente vedada para la sustitución de personal por cambio de turnos por decisión unilateral de la empresa. Asimismo, tampoco se podrá contratar a tiempo parcial a trabajadores que

hubiesen prestado servicio en la empresa en el último año a través de contratos por obra o servicio determinado.

En la firma de estos contratos a tiempo parcial, la empresa deberá posibilitar la presencia de un representante de los trabajadores que podrá informar o asesorar al contratado.

Con carácter general, el plazo para la comunicación del día y hora de la realización de las horas complementarias será de una semana.

- c) Contratación de empresas de trabajo temporal

Como política de empresa, esta no utilizará los servicios de ETT excluyendo las sustituciones en los supuestos de sustitución por I.T., vacaciones, licencias y debido a la actividad de la empresa para la descarga de las ruedas en bouzas, para imprevistos de trabajo, pedidos puntuales y urgentes.

ARTÍCULO 32.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

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

ARTÍCULO 33.—COMISIÓN PARITARIA

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Todo lo regulado en este convenio se entenderá con efectos retroactivos desde el uno de enero del 2007, salvo las licencias, y las horas extras.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Se aprueba el calendario laboral para el año 2007, se adjunta en documento anexo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Se acuerda conceder a todos los trabajadores contratados con anterioridad al 31/12/06 y que en el momento de la firma del Convenio permanezcan en la empresa, 4 horas en positivo en la bolsa de horas colectiva.

ANEXO I TABLA SALARIAL DEL AÑO 2007

A. Salario Base

<i>Categoría</i>	<i>Mes</i>	<i>Año (15 Pagas)</i>
Operario en Formación	665,21	9.978,09
Ayudante de Operario	700,88	10.513,16
Operario	779,34	11.690,13
Operario de Primera	857,82	12.867,26
Coordinador de Almacén	929,17	13.937,55
Operador Logístico de Primer Año	665,21	9.978,09
Operador Logístico	779,34	11.690,13
Auxiliar Administrativo de Primer Año	665,21	9.978,09
Auxiliar Administrativo	700,88	10.513,16
Oficial Administrativo	922,02	13.830,26
Diplomado	950,57	14.258,50
Licenciado	1.021,89	15.328,34

B. Plus de Transporte

<i>Plus de Transporte</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
	84,68	931,47

C. Plus de Responsabilidad

<i>Plus de Responsabilidad</i>	<i>Mes</i>
Plus Responsable de Turno	215,98
Plus Subresponsable de Turno	107,99

D. Plus de no Absentismo

<i>Plus de no Absentismo</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
	40,71	488,52

ANEXO II TABLA SALARIAL DEL AÑO 2008

A. Salario Base

<i>Categoría</i>	<i>Mes</i>	<i>Año (15 Pagas)</i>
Operario en Formación	706,60	10.599,03
Ayudante de Operario	742,27	11.134,10
Operario	820,74	12.311,07
Operario de Primera	899,21	13.488,20
Coordinador de Almacén	970,57	14.558,49
Operador Logístico de Primer Año	706,60	10.599,03
Operador Logístico	820,74	12.311,07
Auxiliar Administrativo de Primer Año	706,60	10.599,03
Auxiliar Administrativo	742,27	11.134,10
Oficial Administrativo	963,41	14.451,21
Diplomado	991,96	14.879,45
Licenciado	1.063,29	15.949,28

B. Plus De Transporte

<i>Plus de Transporte</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
	84,68	931,47

C) Plus De Responsabilidad

Plus de Responsabilidad	Mes
Plus Responsable de Turno	225,70
Plus Subresponsable de Turno	112,85

C. Plus de Responsabilidad

Plus de Responsabilidad	Mes
Plus Responsable de Turno	235,86
Plus Subresponsable de Turno	117,93

D) Plus De No Absentismo

Plus De No Absentismo	Mes	Año
	42,54	510,48

D. Plus de no Absentismo

Plus de no Absentismo	Mes	Año
	44,45	533,40

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2009

A. Salario Base

Categoría	Mes	Año (15 Pagas)
Operario en Formación	749,86	11.247,91
Ayudante de Operario	785,53	11.782,99
Operario	864,00	12.959,96
Operario de Primera	942,47	14.137,09
Coordinador de Almacén	1013,83	15.207,38
Operador Logístico de Primer Año	749,86	11.247,91
Operador Logístico	864,00	12.959,96
Auxiliar Administrativo de Primer Año	749,86	11.247,91
Auxiliar Administrativo	785,53	11.782,99
Oficial Administrativo	1006,67	15.100,09
Diplomado	1035,22	15.528,33
Licenciado	1106,54	16.598,17

B. Plus de Transporte

Plus de Transporte	Mes	Año
	84,68	931,47

Las partes abajo firmantes, suscriben el convenio colectivo de Maviva, s.a., para los años 2007, 2008 y 2009, en Vigo a 23 de mayo de 2007.

POR PARTE DE LA EMPRESA

- M^a Carmen Sanmartín Gómez
- Daniel Gómez Prieto
- Noemí López Bravo

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

- Benjamín Dacosta Rodríguez
- José Ángel Prado Barbosa
- Maite Santiago Ríos
- José A. Matos Pereira
- Fernando Dacosta Rocha
- José Carlos Barciela Graña
- M. Iván Álvarez Fernández
- Manolo Martínez Lago
- Javier González Vidal



CALENDARIO 2007

	ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL				MAYO				JUNIO					
L	1	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	L		
M	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	M		
MI	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	MI		
J	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	J			
V	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	V			
S	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	S			
D	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1	8	15	22	6	13	20	27	3	10	17	24	1	D			
Sem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Sem		
T	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	T		
Días laborables	22					20					21					19				21				21					
	22					20					22					19				21				21					

	JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE					
L	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	L			
M	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	M				
MI	4	11	18	25	1	8	15	22	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	MI					
J	5	12	19	26	2	9	16	23	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	J					
V	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	V				
S	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	S				
D	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	D				
Sem	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Sem				
T	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	T				
Días laborables	19					10					20					22					20					12					
	18					10					19					22					20					12					

- DÍA NO LABORABLE
- DÍAS DE EXCESO DE JORNADA
- FESTIVOS LOCALES PORRIÑO
- VACACIONES
- FESTIVOS LOCALES VIGO

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo para o persoal laboral da “ENTIDADE LOCAL MENOR DE BEMBRIVE”, con número de código 3604212, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 13/06/2007, subscrito en representación da parte económica por unha representación da Entidade Local Menor de Bembrive, e da parte social, polo delegado de persoal, en data 04/08/2006, e de conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

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

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DAS CONDICIÓN
DE EMPREGO DO PERSOAL LABORAL DA
ENTIDADE LOCAL MENOR DE BEMBRIVE**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O obxectivo do presente Convenio Colectivo non é outro que o da regulación das condicións de emprego do persoal laboral da Entidade Local Menor de Bembrive, cunha única regulación válida.

Por todo iso e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscrición da proposta de Convenio Colectivo das condicións de emprego do persoal laboral ó servizo da Entidade Local Menor de Bembrive.

**CAPÍTULO I
DISPOSICIÓNS XERAIS**

ARTIGO 1.—ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo será de aplicación ó Persoal Laboral da Entidade Local Menor de Bembrive que o asume na súa totalidade, tras a negociación colectiva da que é resultado.

ARTIGO 2.—ÁMBITO PERSOAL

O Convenio aplicarase:

1.1.—A todo o persoal, integrado no cadro de persoal laboral, independentemente da duración e tipo de contrato en todo aquilo que non vaia en contra do réxime xurídico laboral aplicable á natureza da súa relación, a excepción feita daquel persoal dependente das diferentes subencións e programas de Promoción do Emprego.

**ARTIGO 3.—ÁMBITO TEMPORAL,
VIXENCIA E DENUNCIA**

3.1.—O Convenio Colectivo entrará en vigor o día en que sexa aprobado polo Pleno da Entidade independentemente da data de publicación preceptiva no BOP, abarcando o seu período de vixencia ós anos (2006, 2007 e 2008), período que non obstante entenderase prorrogado por anualidades de non existir denuncia dalgunha das partes ata a entrada en vigor do novo Convenio que substitúa ó anterior trala oportuna negociación.

3.2.—Ámbalas partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

ARTIGO 4.—OBXECTO

O Convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal laboral da Entidade Local Menor de Bembrive.

ARTIGO 5.—CARÁCTER

O Convenio pretende ter un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario.

ARTIGO 6.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

Poderán manterse a nivel de persoas determinadas, condicións que superen ó Convenio e estean recoñecidas con anterioridade a este sempre que non contraveñan a normativa legal de aplicación.

A Corporación, cando expoñan a aprobación este Convenio, deberá establecer cales son as condicións máis beneficiosas.

ARTIGO 7.—IRRENUNCIABILIDADE

Terase por nula e por non feita, a renuncia por parte dos traballadores, de calquera beneficio establecido no presente Convenio.

Así mesmo, unha vez aplicado este tacharase de nulidade e sen ningún efecto, calquera outro acordo, resolución ou cláusula que impliquen condicións menos beneficiosas para os empregados da Entidade Local Menor.

ARTIGO 8.—APLICACIÓN FAVORABLE

Como norma xeral unha vez aplicado o Convenio, e tras a consulta á Comisión Paritaria Mixta de Control e Seguimento, tódalas condicións establecidas no Convenio, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ó sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os empregados .

ARTIGO 9.—APLICACIÓN DIRECTA

As partes asinantes do Convenio, ó nivel que sexa, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

ARTIGO 10.—PUBLICIDADE DO CONVENIO COLECTIVO

Con independencia da súa aprobación pola Xunta Veciñal, será publicado no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, a publicidade do devandito efectuarase por conta da Entidade.

ARTIGO 11.—CONFLICTIVIDADE LABORAL

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflictivas de carácter colectivo, as partes asinantes do Convenio comprométense a esgotar a vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo, o Consello Galego de Relacións Laborais.

CAPÍTULO II DEREITOS E DEBERES

ARTIGO 12.—DEREITOS E DEBERES

No relativo ós dereitos e deberes dos empregados da Entidade Local Menor de Bembrive, estarase ó disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

CAPÍTULO VI ASISTENCIA E PERMANENCIA NO TRABALLO

ARTIGO 13.—CALENDARIO LABORAL

13.1.—Será o que se estableza polos organismos competentes da Administración Central, Autonómica e Local, dentro das súas respectivas competencias e afecten ó conxunto da Administración Local de Galicia e a cada Entidade Local en particular.

13.2.—Os días 24, 31 de decembro serán inábiles para todo o persoal, e considerados como días festivos para tódolos efectos, manténdose aberto o Rexistro Xeral; así mesmo o día de San Blas será considerado como día especial do persoal do Entidade e será inhábil a tódolos efectos.

ARTIGO 14.—XORNADA LABORAL

14.1.—A xornada ordinaria de traballo establécese, en 37,5 horas semanais.

14.2.—A xornada realizarase con carácter xeral, de luns a venres, respondendo ós seguintes criterios:

- a) De 8,00 horas da mañan ás 15.30, horas de luns a venres.
- b) Que no verán será de 08.00 a 15.00.

14.3.—Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de 20 minutos na xornada, computándose esta como de traballo efectivo.

14.4.—c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

14.5.—d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou Centro de control tanto na entrada como na saída do traballo.

14.6.—Horas extraordinarias

14.6.—a) As horas extraordinarias, terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentadas baseándose en excepcionais necesidades de servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 ó ano por traballador/a.

14.6.—b) As horas extraordinarias compensaranse preferentemente con descansos, á razón dunha hora e media por cada hora deste tipo traballada. No caso de que sexan realizadas en domingos, festivos ou días de descanso, compensaranse con dúas horas.

Serán acumulables para o seu disfrute ata completar xornadas enteiras de traballo.

14.6.—c) De non ser posible a súa compensación en días, por necesidades do servizo ó longo do ano, serán compensadas economicamente como gratificacións na contía fixada no Capítulo do sistema retributivo, ó remate de cada ano.

ARTIGO 15.—VACACIONS ANUAIS

15.1.—As vacacións terán a duración dun mes natural ou de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ó tempo de servizos efectivos, debendose disfrutar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, con arreglo á planifica-

ción que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou organismo, previa consulta cos representantes sindicais, a estos efectos os sábados non serán considerados días hábiles. No suposto de ter completado os anos de antigüidade na administración reflexados no cadro seguinte terase dereito ó disfrute dos seguintes días de vacacións anuais.

15 anos de servicio.....	23 días hábiles
20 anos de servicio.....	24 días hábiles
25 anos de servicio.....	25 días hábiles
30 ou máis anos de servicio.....	26 días hábiles

15.2.—Disfrutaranse preferentemente e con carácter xeral entre ó 15 de xuño e ó 15 de setembro, respectando sempre as necesidades do servicio.

15.3.—No suposto de baixa por maternidade, interrumpírase o computo do período vacacional e reanudarase unha vez recuperada ó alta pola traballadora, dacordo coas necesidades do servicio.

15.4.—O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, para a súa negociación cos representantes dos traballadores, de modo que cada traballador poida coñecer-las datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

15.5.—As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego do traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña desfrutado ou completado na súa totalidade o disfrute do período vacacional.

ARTIGO 16.—PERMISOS E LICENCIAS

Serán aqueles que se recollan na normativa en materia da función pública local en cada momento

ARTIGO 17.—COMÚN A PERMISOS E LICENCIAS

Nas referencias feitas no presente Capítulo a días de permiso ou licencias, entenderanse feitas a días naturais, sexan laborables ou non, agás no relativo a permisos por asuntos propios que se entenderán sempre como días laborables.

En todo caso os días de permiso por: traslado de domicilio, asistencia a exames, matrimonio de parentes, enfermidades, accidentes ou falecemento de familiares deberán de coincidir necesariamente co día no que se produza o evento.

O tempo de disfrute da excedencia contemplada no artigo anterior computará para os efectos de antigüidade. Para os efectos de cotización na Seguridade Social estarase ó disposto no Real Decreto 2064/1995, de 22 de decembro, e normativa concordante.

ARTIGO 18.—ASISTENCIA XURÍDICA

18.1.—A Entidade Local, garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos tra-

balladores que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servicio. 18.2.—Así mesmo asume as posibles responsabilidades civís que puideran derivarse de prestación do servicio dos traballadores propios, excepto no caso de negligencia debidamente probada.

18.3.—Para estes efectos, o Concello subscribirá unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

18.4.—Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente. Con este fin recabará ofertas – presupostos de varias entidades, co obxecto de establecer os importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

ARTIGO 19.—SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

Estarase ó disposto nas disposicións vixentes aplicables.

ARTIGO 20.—USO DA LINGUA GALEGA

Os traballadores/as da Entidade Local, teñen o dereito e o deber de desenvolver-la súa actividade laboral e profesional no idioma Galego, como Lingua da Comunidade Autónoma, e en particular da Administración Local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

Esta Entidade Local proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da Lingua Galega. Os/As traballadores/as terán dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo.

O tempo investido na asistencia ós devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo. No caso de que os cursos de Galego, non se realicen dentro dun plan de formación lingüística do persoal ó cargo da Entidade Local ou non sexan organizados por esta, este aboarase é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e gastos de desprazamento pertinentes.

CAPÍTULO X SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTIGO 21.—ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Será a establecida no Anexo 1º.

ARTIGO 22.—RETRIBUCIÓN PERSOALS

Estas retribucións comprenden o complemento de produtividade e as gratificacións.

No caso de que as gratificacións sirvan para aboar, traballos fora da xornada laboral establecida, a compensación destas farase seguindo os seguintes criterios:

O/A traballador/a, terá a opción de compensalos con días de descanso ou con retribucións económicas, e compensaranse seguindo os cadros que se reproducen de seguido:

- Horas extras normais: se considerarán aquelas feitas de luns a venres, e en todo caso os días laborais.
- Horas extras festivas: se considerarán aquelas feitas en sábado, domingo, festivo, ou no día de descanso correspondente no traballo a quendas.
- Horas extras nocturnas: se considerarán aquelas feitas de luns a venres e no horario de 22,00 a 08,00 h.
- Horas extras nocturnas e festivas: terán esta consideración aquelas feitas en sábado, domingo, festivo, ou no día de descanso correspondente no traballo a quendas e no horario de 22,00 a 08,00h.

REMUNERACIÓN:

Con descansos:

- Horas extras normais: A razón de unha hora quince por cada hora traballada.
- Horas extras nocturnas: A razón de unha hora e media , por cada hora traballada.
- Horas extras festivas: A razón de duas horas por cada hora traballada.
- Horas extras nocturnas e festivas: A razón de dúas horas e media por cada hora traballada.

Con retribución económica:

- Horas extras normais: Con un recargo do 75% do valor dunha hora normal.
- Horas extras nocturnas: Con un recargo do 100% do valor dunha hora normal.
- Horas extras festivas: Con un recargo do 100% do valor dunha hora normal.
- Horas extras nocturnas e festivas: Con un recargo do 150% do valor dunha hora normal.

ARTIGO 23.—NÓMINA

Tódalas percepcións do persoal da Entidade Local faranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina deberá poder efectuarse o último día ábil de cada mes. A nómina que se deriva do Libro Rexistro de Persoal, deberá conter tódolos datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e en concreto, sempre de xeito claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

CAPÍTULO XI

CONDICIÓN ECONÓMICAS E SOCIAIS

ARTIGO 24.—VALOR DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Estarase ó disposto no artigo 23.

ARTIGO 25.—ANTICIPOS

25.1.—Todo traballador/a da Entidade Local correspondente ó Cadro de Persoal, poderá percibir un anticipo dunha mensuralidade completa das súas retribucións mensuais, que poderá reintegrar en doce, mensuralidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

25.2.—Desde o mes seguinte á percepción do anticipo detraeráse da nómina do traballador/a en cuestión, a cantidade correspondente a dividi-la contía global do anticipo entre o número de mensuralidades , para a súa devolución.

25.3.—O traballador/a non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado.

ARTIGO 26.—AXUDA DE ESTUDIOS PARA O PERSOAL E OS SEUS FILLOS

Con este fin a Entidade Local, habilitará anualmente un crédito suficiente para cubri-las necesidades nesta materia, que serán incuídas como anexo a este Convenio.

ARTIGO 27.—COBERTURA EN CASO DE INCAPACIDADE LABORAL

Todo traballador/a da ELM de Bembrive, no caso de Incapacidade temporal por accidente laboral ou doenza profesional, percibirá o 100 % das súas retribucións.

No caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, percibirá o 100% das súas retribucións, só durante os tres primeiros meses de baixa no ano, contados a partires da baixa médica derivada de cada patoloxía.

CAPÍTULO XV

SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS NAS ADMINISTRACIÓNS LOCAIS DE GALICIA

ARTIGO 28.—INTRODUCCIÓN

A Entidade Local comprométese na aplicación de toda a lexislación aplicable nesta materia, para iso tomará as medidas necesarias conducentes a ese fin.

CAPÍTULO XVI.—DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 29.—PRINCIPIO XERAL

A Entidade Local, que asume este Acordo / Convenio, reconece e aplicará a Lei Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical (LOLS) modificada pola Lei Orgánica 14/94, de 19 de maio, así como o establecido no Estatuto dos Traballadores respectivamente, e demais lexislación laboral aplicable na Admón. Pública.

CLÁUSULAS ADICIONAIS**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMEIRA**

Este Convenio entrará en vigor, en tódalas suas cláusulas, apartados e articulado, unha vez sexa aprobado polo órgano de goberno da entidade e publicado no BOP.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Poderá ser denunciado por calqueira das partes, tres meses antes da súa finalización de vixencia, marcada e acordada para o remate do ano 2.008, e seguirá vixente mentras non fose negociado outro.

No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, continuará vixente plenamente en tódo o seu contido, e prorrogado por anos naturais, en tanto en canto non sexa negociado outro.

CLÁUSULA FINAL

Durante a vixencia deste Convenio tódalas partidas económicas de el derivadas ,así como tódalas retribucións do persoal da Entidade Local, veránse automaticamente incrementadas desde o primeiro mes de cada ano, na cantidade que resulte da aplicación conforme ó previsto polo Goberno Central na Lei de Presupostos Xerais do Estado para os empregados/as das Administracións Públicas.

O que se asina en Bembrive, a trinta e un de xullo de dous mil seis.—O representante sindical, Francisco Pérez Vila.—O alcalde pedáneo, Benito Pérez González.

ANEXO 1 (RETRIBUCIÓN)

PEÓN	
Salario base	615,12 €
Antigüidade	25,26 €
Comp. por posto	494,27 €
Total mensual	1.134,65 €
TRACTORISTA	
Salario base	615,12 €
Antigüidade	50,52 €
Comp. por posto	573,51 €
Total mensual	1.239,15 €

Vigo, a 28 de agosto de 2007.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007008426**

LAUDO ARBITRAL

Visto o texto do laudo arbitral sobre o conflito plantexado na empresa "SETEX APARKI, S.A.", con número de código 3608427, na negociación do seu convenio colectivo, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 20/07/2007, e de conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o

texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

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

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no "Boletín Oficial" da provincia.

Jose M^a Casas de Ron, designado árbitro por acta de constitución de arbitraje prevista no artigo 20 do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA) de data 6 de xullo de 2007, no conflito surxido na negociación do convenio colectivo da empresa Setex Aparki, SA, resolve as cuestións plantexadas ditando o seguinte laudo, baseándose nos seguintes

ANTECEDENTES

Primeiro.—En data 6 de xullo de 2007 constitúese mesa de negociación no conflito referido. Ante a situación de bloqueo polo estreito marxe de negociación das partes, éstas deciden someter o conflito o procedemento de arbitraje. A estes efectos, as partes son, dunha banda a representación empresarial integrada por D^a Lourdes López Aguilar, Directora de Recursos Humanos e D. Luis Ponte Herranz, delegado da empresa en Vigo, en representación de Setex Aparki, SA; e por outra, D. Xosé Fernández Piñeiro, Secretario Nacional da CIG, e D. Braulio Rodríguez Rocha, D. Jesús Miniño Alvarez, e D. Juan Vicente Lago Vilanova, Delegados de Persoal.

Segundo.—A cuestión que se plantexa a arbitraje son as diferencias en materia económica / salarial na negociación do convenio colectivo para o ano 2007, sobre as últimas propostas reflectidas en acta de 26 de xuño de 2007. As partes atópanse nunha situación de grave contraposición dados os estreitos marxes na citada materia salarial.

Terceiro.—Aberta a sesión de comparecencia, o árbitro entende perfectamente garantidos os principios de igualdade e contradicción, e o árbitro perfectamente informado das posicións das partes e as súas diferencias, toda vez a súa actuación precedente como mediador.

Cuarto.—A posición da empresa manifesta que, toda vez que se subrogan nas actividades da anterior contrata EYSSA, non poden outra cousa que

establecer un convenio de transición dado o desconecemento sobre as cuestións de interés empresarial, dado a súa recente incorporación a xestión da actividade nesta contrata. Sinalan que a súa concesión e por 16 anos e calquer movemento en falso en materia salarial ten unha transcendencia multiplicadora que pode ter consecuencias negativas para a marcha da empresa.

Quinto.—A posición da representación dos traballadores sinala que tivo en conta as circunstancias da subrogación e que por eso aceptan un convenio de transición con efectos moi reducidos a fin de facilitar, xustamente, a xestión empresarial. Sinalan, a estes efectos, a súa predisposición para nun futuro chegar a acordos que interesen a ámbalas dúas partes.

Sexto.—O árbitro, tomadas en consideración en varias reunións separadas, as posicións das dúas partes, establecen a triple premisa sobre a que baseará a súa decisión arbitral: o incremento salarial para o ano 2007, a búsqueda dun equilibrio de sacrificios, e a salvaguarda garantizadora de que as posibles diferencias de índole económica directa ou indirecta que poidan presentarse na negociación do seguinte convenio colectivo, xa non de transición, solventaranse a través dun procedemento de solución extraxudicial, voluntario, mediante laudo do árbitro actuante. E todo elo tendo en conta a doutrina das derradeiras posicións, plantexamentos finais que o árbitro asume como punto de partida para a solución do conflito de intereses xurdido.

PARTE DISPOSITIVA

En base a todos os anteriores antecedentes, dítase o seguinte laudo, en conflito de intereses, de conformidade coas normas previstas no art. 20 e seguintes do Acordo Galego para a Solución Extraxudicial de Conflitos Colectivos de Traballo:

Primeira.—O incremento salarial para o ano 2007 por todos os conceptos será do 2,25 % sobre o IPC real ano 2006, e con efectos dende o 1 de abril de 2007.

Segundo.—Durante o ano 2007 non será de aplicación a concesión de un día de vacacións a maiores (ano 2007: 1800 horas; ano 2008: 1789 horas).

Terceiro.—Incorporase o convenio colectivo como parte do seu contido mínimo a seguinte cláusula: “No caso de diferencias na negociación do convenio colectivo seguinte, con vixencia a partir do ano 2008, as diferenzas insalvables entre as partes, que afecten a materia económica, directa ou indirectamente, se sustanciarán nun procedemento arbitral o abeiro do Acordo Interprofesional Galego para a Solución Extraxudicial de Conflitos de Traballo (AGA), nomeando a estes efectos como árbitro o actuante no presente.”

Cuarto.—Queda desconvocada a folga prevista para o día 9 de xullo, o poñerse fin o conflito.

O presente laudo poderá recorrerse ante a xurisdición social nos termos establecidos no apartado 5º do artigo 24 do AGA.

Dado en Vigo, a 6 de xullo de 2007.—O árbitro, José Mª Casas de Ron.

Vigo, a 28 de agosto de 2007.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007008427**

LAUDO ARBITRAL

Visto o texto do laudo arbitral sobre o conflito de dimensión colectiva plantexado na empresa “SETEX APARKI, S.A.”, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 01.10.07, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, artigo 2.f) do Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, artigo 24.4 do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

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

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

Jose Mª Casas de Ron, designado árbitro por acta de constitución de arbitraje prevista no artigo 20 do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) de data 12 de setembro de 2007, no conflito de dimensión colectiva da empresa Setex Aparki, SA, resolve as cuestións plantexadas ditando o seguinte laudo, baseándose nos seguintes

ANTECEDENTES

Primeiro.—En data 12 de setembro de 2007 constituíse mesa de negociación no conflito referido. Ante a situación de bloqueo polo estreito marxe de negociación das partes, éstas deciden na mediación, como procedemento de solución, someter o conflito o procedemento de arbitraje. A estes efectos, as partes son, dunha banda a representación empresarial integrada por Dª Lourdes López Aguiar, Directora de Recursos Humanos e D. Luis Ponte

Herranz, delegado da empresa en Vigo, en representación de Setex Aparki, SA; e por outra, D. Xosé Fernández Piñeiro, Secretario Nacional e D. Carlos Martínez Lamosa, como representantes da CIG, e D. Braulio Rodríguez Rocha, D. Jesús Miniño Álvarez, e D. Juan Vicente Lago Vilanova, Delegados de Persoal e comité de folga; acordan designar como árbitro o mediador que viña intervindo, entendendo, como se decía, que é o único xeito de solucionar o conflito de dimensión colectiva plantexado pola situación de determinado persoal na empresa, e especificamente do traballador Sr. Escarabajal Adán.

Segunda.—Aberta a sesión de comparecencia, o árbitro entende perfectamente garantidos os principios de igualdade e contradicción, e así mesmo perfectamente informado das posicións das partes e as súas diferencias, toda vez a súa actuación precedente como mediador.

Tercera.—A parte social entende que a solución do conflito pasa por retomar a situación de plantilla anteriormente á folga plantexada e desconvocada como consecuencia da mediación anterior a este laudo arbitral, sin perxuício de que empresa e o traballador Escarabajal Adán poidan atopar un pacto rescisorio e que interese ás dúas partes. O resto da problemática supeditase a esta cuestión, comprometéndose a parte social a solucionar a dentro dos procesos normais da negociación para os pactos de empresa.

Cuarto.—Pola parte empresarial enténdese que a situación do traballador é derivada da subrogación empresarial que se produciu na primaveira pasada. O paso do tempo implicou, vistas as funcións do Sr. Escarabajal, unha perda de confianza, que se confirma nunha perda de atribucións.

Quinto.—O árbitro ten en conta, ós efectos da súa decisión arbitral que, por unha banda, queda probado que o Sr. Escarabajal era encargado, tiña funcións de encargado, dende moito tempo antes, e que tales funcións, que incluso abranguen asuntos de interlocución cas administracións, implica o concepto de confianza por parte da dirección da empresa, toda vez as funcións, obxetivamente delimitadas na sesión de comparecencia, e as amplas facultades que o dito traballador ostentaba.

Sexto.—O árbitro ten que decidir, en función de situacións obxetivas, na base dialéctica da confianza e dun principio de estabilidade no emprego que é principio absoluto nas relacións laborais. Entende perfectamente que determinados postos teñen que basearse na confianza recíproca, pero tamén entende que nas empresas existen outros postos de traballo nos que o traballador pode desenvolver outras labores sin perda de posto de traballo na empresa.

Séptimo.—E ésta é a cuestión fundamental. Ante o árbitro, a parte social entende que se dan as causas suficientes para unha modificación ou novación contractual, pola necesidade da confianza por parte de quen era encargado na empresa, posto de máxima responsabilidade despois do delegado da empresa. Pero, por outra banda, tamén é certo que pode

haber outros postos de traballo na empresa nos que o traballador pode desenvolver o seu traballo. E esta cuestión fundamental vese complementada co mandato que, neste mesmo acto arbitral, se establece para que se sustancie simultaneamente a cuestión coa negociación e a aceptación da solución plantexada por parte dos dous protagonistas da relación bilateral que se establece por un contrato de traballo, base primaria da vinculación entre empresa e traballador, e decir, por medio do presente laudo establécese o baseamento para a negociación entre empresa e traballador a fin de solucionar, por unha vía ou outra, a crise plantexada.

PARTE DISPOSITIVA

En base a todo o anterior, e con estas premisas, o árbitro, solucionado o conflito colectivo de folga na mediación anterior, procede a dictar as seguintes cláusulas do presente laudo:

Primeira.—Readmisión de D. José Escarabajal Adan, con efectos de 1 de setembro de 2007.

Segundo.—Aceptación colectiva de causa de novación contractual a categoría de conductor do traballador citado, en base á perda de confianza para a categoría e funcións de encargado.

Terceiro.—Establecemento, no seu caso, dun período de adaptación para a consecución do permiso de conducción clase C, nun prazo de 6 meses a partir da data deste laudo, como consecuencia da nova categoría de conductor, no caso de continuación da relación laboral.

Cuarto.—No caso de que, por causas imputables o traballador, non se acadara o citado permiso de conducción, no prazo establecido no punto anterior, amortizarase o posto de traballo por causa obxetiva, pero coa indemnización fixada para o despido improcedente no Estatuto dos Traballadores.

Quinto.—Mantemento ad-personam como condición máis beneficiosa para o traballador D. José Escarabajal Adan, das condicións retributivas correspondentes a categoría de encargado do convenio colectivo, sin percepción dos pluses complementarios por confianza, no caso de que se opte pola continuación laboral no novo posto de traballo.

Sexto.—Salvo a situación prevista no punto cuarto, a empresa comprométese a non amortizar postos de traballo, mantendo a plantilla neta, como norma xeral.

Séptimo.—Establécese a indemnización consignada no Xulgado do Social no caso de despido do traballador Sr. Escarabajal Adán como importe mínimo ós efectos de indemnización da rescisión.

O presente laudo poderá recorrerse ante a xurisdición social nos termos establecidos no apartado 5º do artigo 24 do AGA.

Dado en Vigo, a 17 de setembro de 2007.—O árbitro, José M^a Casas de Ron.

Vigo, a 9 de outubro de 2007.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. 2007009881