

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de Mantencimentos Integrales de Ferrol, S.L.

Visto o expediente do colectivo de MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL. S.L. (código de 15003581012002), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 24.05.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de s e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 3 de outubro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO



IX CONVENIO COLECTIVO DE MAINFER, S.L. www.cigservizos.org

ART. 1.-OBJETO DEL CONVENIO.

El presente colectivo tiene por objeto regular las condiciones económicas y sociales entre la empresa Mainfer, S.L. y los trabajadores de la misma.

Son partes firmantes del mismo, por un lado, la dirección de la empresa Mainfer, S.L., y por otro, el comité de empresa.

ART. 2.-ÁMBITO PERSONAL.

En el ámbito personal se incluye a la totalidad del personal de la empresa MAINFER, S.L. que presta sus servicios en el centro de trabajo de la empresa NAVANTIA, S.A., factoría Ferrol.

Este será aplicable al personal que durante la vigencia del mismo tenga firmado o firme un contrato de trabajo con la empresa en cualquiera de las modalidades vigentes.

ART. 3.-VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

El presente entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2013.

Estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2013. Transcurrido dicho plazo, será prorrogado por años naturales en tanto no se sustituya por otro pacto, previa denuncia efectuada con dos meses de antelación al año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

ART. 4.-GARANTÍAS PERSONALES.

1. Se respetarán, a título individual, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

2. En el supuesto de que MAINFER cese parcial o totalmente en su actividad en Navantia-factoría Ferrol, la empresa o empresas que la sustituyan deberán subrogarse en la relación laboral de todo el personal que preste servicios directa o indirectamente en o para la contrata con Navantia-factoría Ferrol, con todos los derechos y obligaciones que en ese momento tengan los/as trabajadores/as, incluida la antigüedad a todos los efectos. Esta obligación está recogida y redactada en los acuerdos firmados el 21 de septiembre de 1999 entre representantes de la empresa nacional Bazán y representantes del comité.

3. Para ello MAINFER desde que tenga conocimiento de su cese notificará a la empresa entrante, a Navantia-factoría Ferrol y a los/as trabajadores/as afectados/as esta circunstancia, acompañando a la comunicación que efectúe a la empresa entrante y a Navantia-factoría Ferrol una relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos del personal, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría, jornada, horario, modalidad de contratación y a la que se acompañará copia de recibos de salarios y de documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4. Adscripción y subrogación: A los efectos de subrogación o adscripción del personal, se aplicará en toda su extensión el Art. 33 del vigente colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de A Coruña, actualmente vigente, publicado no BOP de 11/04/2013.

ART. 5.-JORNADA LABORAL.

El cómputo de horas será de idéntica duración y reparto que tenga el personal de la empresa Navantia-factoría Ferrol. Se respetan los actuales horarios establecidos anteriormente a este acuerdo para el conjunto del personal. La jornada ordinaria de trabajo será continuada de mañana, de lunes a viernes.

ART. 6.-VACACIONES.

Serán de idéntica duración y reparto que las que tenga el personal obrero de la empresa Navantia-factoría Ferrol. Por el ejercicio del disfrute de las mismas (interrupción en caso de rebaje, etc.), se atenderá a lo dispuesto en la empresa Navantia-factoría Ferrol.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico y se abonarán a razón del salario real que percibe cada trabajador/a.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha.

ART. 7.-FIESTAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el colectivo de la empresa Navantia-factoría Ferrol.

ART. 8.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el colectivo de la empresa Navantia-factoría Ferrol.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación, o si esto no fuera posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir su salario real, por las siguientes causas:

1. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja o hijo/a. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.

2. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padre, madre, nietos/as, hermanos/as y abuelos/as, tanto carnales como políticos/as, prorrogables por dos días más si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la localidad.

3. Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as, todos/as ellos/as carnales.

4. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo/a menor de 14 años,

cinco días prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica a criterio de la dirección.

5. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos tanto carnales como políticos: dos días o cuatro si requiere desplazamiento.

6. Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos/as, hermanos/as, padre y/o madre, tanto carnales como políticos/as, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

7. Un día en caso de primera comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as, coincidiendo con el de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango de otra religión.

8. Dos días naturales en caso de nacimiento de nietos/as.

9. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho. Cuando la boda o la inscripción se produzca durante el período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

10. Por el tiempo necesario para la asistencia a cursillos de la Seguridad Social de preparación para el parto.

11. Por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento, tres días laborables, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la dirección de la empresa. Además trece días de permiso (o 20 en caso de familia numerosa), retribuidos por la Seguridad Social, que se podrán disfrutar durante el periodo que dure la baja por maternidad o inmediatamente después de forma ininterrumpida, y después de acabar los días de licencia por , ampliables dos días mas en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. Este permiso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial en un mínimo de un 50%. Cuando el nacimiento se produzca durante el período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Asimismo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

12. Dos días por traslado de su domicilio habitual, pudiendo disfrutarse en días alternos. Uno de ellos debe coincidir con el día que se expide el certificado de empadronamiento.

13. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa la correspondiente justificación en cada caso.

14. Los/as trabajadores/as por cuidado de los hijos/as menores de doce meses tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada normal en una hora o acumularlo en jornadas completas.

En las situaciones indicadas en los puntos 1, 2, 4, 5, 7, 10, 11 y 12 se abonará además del sueldo, la antigüedad y el incentivo correspondiente.

ART. 9.-REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún/a menor de ocho años o a un/a disminuido/a físico/a o psíquico/a o sensorial, o cuidado directo de algún familiar hasta 2.º grado, tendrá derecho a una reducción de entre 1/8 y la mitad de su jornada, con la disminución proporcional del salario.

ART. 10.-EXCEDENCIAS.

1.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2.-Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de familiares hasta 2.º grado por razón de enfermedad, edad, accidente, o discapacidad.

Las situaciones descritas en dos apartados anteriores serán considerada como forzosa a efectos legales, con derecho, por tanto, del trabajador/a al reingreso automático en la empresa y computándose el tiempo de excedencia como antigüedad.

ART. 11.-PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Permiso por estudio, por razones de estudio, debidamente acreditadas, y siempre que se tenga que emplearen ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el periodo lectivo. Asistiendo al trabajo de manera habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como finales o prácticos, se concederá permiso retribuido durante el tiempo necesario para efectuar los mismos, condicionado a la correspondiente justificación.

ART. 12.-PERSONAL ACCIDENTADO

Al personal accidentado la empresa le abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este . Los reconocimientos que fuese pertinente efectuar se realizarán, si el/la trabajador/a así lo desea, dentro de la localidad.

Al personal que se encuentre rebajado a la entrada en vigor del se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de Enero de 2013, abonándose en su caso las diferencias que procedan.

ART. 13.-PERSONAL HOSPITALIZADO.

Al personal hospitalizado y mientras dure esta situación la empresa le abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este .

Al personal que se encuentre en dichas circunstancias se le actualizará el cálculo sobre las bases de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2013, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

ART. 14.-PERSONAL REBAJADO POR ENFERMEDAD.

Al personal rebajado por incapacidad transitoria derivada de enfermedad común, la empresa le abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social de hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este . Los reconocimientos que fuese pertinente efectuar se realizarán, si el/la trabajador/a así lo desea, dentro de la localidad. Al personal que se encuentre en dichas circunstancias se le actualizará el cálculo sobre las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2013, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

ART. 15.-HORAS SINDICALES.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas sindicales necesarias para dedicarse a las tareas propias de su cargo, en todo caso, respetando los límites máximos señalados en le Estatuto de los Trabajadores.

ART. 16.-DELEGADO/A DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El/la delegado/a de seguridad será elegido por los propios trabajadores y tendrá la misma duración en el cargo que los/as delegados/as de personal.

Se le reconocerá, por parte de la empresa, su derecho a participar en la negociación colectiva en el campo específico que le corresponda y dispondrá de las horas necesarias para el desarrollo de su responsabilidad, según los derechos y obligaciones recogidos específicamente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ART. 17.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, teniendo conocimiento del mismo, en primer lugar el/la interesado/a y el/la delegado/a de seguridad e higiene. Dicho reconocimiento se efectuará en horas de trabajo, siendo estas retribuidas.

ART. 18.-ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará a cada trabajador/a el siguiente material, anual, en el primer trimestre del año:

- Dos pares de botas.
- Una ropa de faena, más un buzo.
- Dos pares de zuecos para el personal que trabaja en oficinas y despachos.
- Dos toallas de lavabo.
- Dos toallas de baño.
- 12 pastillas de jabón.
- Un chaquetón impermeable (esta prenda se entregará cada dos años).
- Ropa necesaria para el desarrollo de tareas específicas (botas de agua, ropa de aguas, buzos de papel, etc. Estas prendas se entregarán siempre que sea necesario).

ART. 19.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

El tope de horas extraordinarias no podrá exceder de lo establecido en la ley. Como norma general, se procurará que las horas extras queden limitadas a situaciones especiales o de urgente necesidad.

La cuantía de las horas extras será:

- Días laborables: 11 €/hora.
- Sábados, domingos y festivos: 13 €/hora.

ART. 20.-PÓLIZA DE SEGUROS.

La empresa concertará una póliza de seguros colectiva de una cuantía de 18.030,36 € por cada trabajador/a en caso de muerte o invalidez total o absoluta por accidente laboral. Asimismo, la empresa concertará una póliza de seguro de vida 6.611,13 € por trabajador/a por riesgos naturales.

ART. 21.-ASAMBLEAS.

La empresa autorizará la celebración de asambleas con carácter general, fuera de las horas de trabajo. En todo caso, se comunicará previamente a la dirección la convocatoria de las mismas. Las asambleas correspondientes a la aprobación del colectivo y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la dirección no darán lugar a descuento retributivo.

ART. 22.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Se atenderá a lo dispuesto en el colectivo de la empresa Navantia, S.A.-factoría Ferrol, publicado en el BOE del 27/06/2009.

22.1.-Facultad sancionadora.

Los/las trabajadores/as sólo podrán ser sancionados por la dirección de la empresa conforme a lo dispuesto en las presentes normas.

El ejercicio de esta facultad se realizará a través de la dirección de la empresa y comprende el conocimiento y, en su caso, la sanción del incumplimiento laboral y contractual de el/la trabajador/a, de acuerdo con la valoración de las faltas previstas en dichas normas.

22.2.-Faltas.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en las disposiciones laborales y, en particular, las que figuran en el presente.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

• Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificación, en un período de 30 días naturales.
 - b) Fichar o firmar por otro trabajador a la entrada o salida del trabajo. Si dicha conducta tuviera como finalidad simular la presencia de un/a trabajador/a ausente se considerará falta grave y se sancionará tanto a el/la trabajador/a que suplantó como a el/la suplantado/a.
 - c) El retraso injustificado en la incorporación a los procesos productivos, dentro de la jornada laboral, así como el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.
- Si como consecuencia de alguna de estas conductas se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente de trabajo, esta falta se considerará grave o muy grave en atención a sus circunstancias.
- d) No notificar con carácter previo o, si resultase imposible, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo.
 - e) Pequeños descuidos en la conservación de los locales, herramientas, materiales o documentos de los servicios, siempre que no originen consecuencias perjudiciales para la empresa.
 - f) La incorrección en el trato con el público, compañeros/as, subordinados/as o superiores, dentro de la jornada laboral, siempre que la conducta no origine consecuencias perjudiciales para la empresa.
 - g) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la empresa.
 - h) No usar la ropa de trabajo cuando su uso sea obligatorio.
 - i) No avisar a el/la responsable inmediato/a de los defectos del material y de la necesidad de elementos para garantizar la inmediata continuación del trabajo, siempre que de dicha conducta no se deriven perjuicios para la empresa.
 - j) No comunicar al departamento correspondiente del centro de trabajo, dentro de los cinco días laborales siguientes, los cambios de domicilio.
 - k) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de el/la trabajador/a o de sus compañeros/as de trabajo.

l) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que, sin afectar al normal funcionamiento de la empresa, implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.

Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la empresa, de los/as compañeros/as o de terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave.

• Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días naturales.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causase un grave perjuicio para la empresa, podría ser considerada como falta muy grave.

c) No someterse al control de asistencia establecido por la empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

d) No presentar parte de baja médica oficial o partes de confirmación de baja, dentro de los plazos legales establecidos.

e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar de el/la trabajador/a que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc. La falsedad en estos datos se considerará falta muy grave.

f) La participación en discusiones o riñas en los centros de trabajo que produzcan notorio escándalo, así como la participación en juegos dentro de la jornada de trabajo.

g) La desobediencia a los/as superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a cumplimentar las hojas de trabajo, control de asistencia o documentos análogos. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la empresa podrán ser consideradas como faltas muy graves.

h) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pudiese afectar a la buena marcha del trabajo.

i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as, o riesgo de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

j) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros/as de trabajo.

k) La realización, sin autorización, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de máquinas, herramientas y material de la empresa aún fuera de las horas de trabajo.

l) La permuta de turno, equipo o puesto de trabajo sin autorización.

m) El quebranto o violación de secretos o información de obligada reserva sin que se produzca grave perjuicio para la empresa.

n) La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos al solicitado.

o) Sacar materiales o herramientas de los centros de trabajo sin autorización.

p) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un plazo de 30 días y siempre que mediase sanción que no sea la de amonestación verbal.

q) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a el/la trabajador/a, a la empresa o a terceros.

• **Faltas muy graves:**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período.

c) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de el/la trabajador/a o de sus compañeros/as de trabajo.

d) El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas de tal carácter dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o el robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se desplazase por cuenta de la misma.

f) El robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito de análoga naturaleza, cometido fuera de la empresa, que pueda implicar para esta desconfianza para el autor, una vez producida sentencia que será el inicio del cómputo en la prescripción.

g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de baja médica por esos motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con su situación de baja.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral sea calificado como laboral o in itinere.

h) La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo o introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes y la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.

i) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligados, que fueran expresamente considerados como tales por la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los/las subordinados/as, compañeros/as, superiores o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en la que un/a superior tome una decisión arbitraria con infracción manifiesta de un precepto legal o de las normas de procedimiento interno, de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el/la trabajador/a.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la empresa o menoscaben gravemente su prestigio empresarial.

l) Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de clientes, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la empresa.

m) La provocación voluntaria de daños a propiedades de la empresa o de otros/as trabajadores/as.

n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

o) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un bimestre y fuesen sancionadas.

p) Cualquiera otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

22.3.-Sanciones y prescripción.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la empresa, en los términos estipulados en el presente, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Prescripción.

Además de los mecanismos implícitos de prescripción previstos en la propia graduación de las faltas, estas prescribirán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: las leves a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días de producirse.

22.4.-Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.

La aplicación de las sanciones (excepto en los supuestos de faltas leves en los que bastará con la comunicación escrita a el/la trabajador/a, en la que se reseñan la fecha y los hechos determinantes de la sanción), requerirá los siguientes trámites:

• Procedimiento general:

a) Comunicación escrita a el/la trabajador/a del inicio del expediente, con su correspondiente pliego de cargos.

b) Plazo de cinco días para que este/a formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.

c) Finalizado este plazo, la dirección de la empresa tendrá siete días para la imposición de la sanción.

d) El procedimiento terminará con la comunicación por escrito a el/la trabajador/a del resultado del expediente y, en su caso, de la sanción que se le impuso.

e) La empresa dará cuenta a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

f) La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación sólo tendrá efecto si constatan fidedignamente las sanciones previas y estas no hubieran prescrito.

- Miembros del comité de empresa:

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días al comité de empresa para que conozca el expediente y alegue lo que estime oportuno.

- Delegados/as sindicales:

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días a la Sección Sindical a la que pertenezcan para que conozca el expediente y alegue lo que tenga por conveniente.

- Trabajadores/as afiliados/as a un sindicato:

Igualmente, siempre que la empresa tenga constancia de la filiación sindical de el/la trabajador/a, antes de resolver (incluso si se trata de falta leve) se dará un plazo de tres días a los/as delegados/as sindicales del sindicato al que pertenezca el/la trabajador/a, si los/as hubiese, para que conozcan el expediente y aleguen lo que estimen conveniente.

ART. 23.-AYUDAS A MINUSVÁLIDOS/AS.

Por cada hijo/a, cónyuge o pareja disminuida que tenga reconocida la mencionada minusvalía por el INSERSO (u organismo que asuma sus competencias), la empresa concederá una ayuda cuya cuantía será de 94.24 €.

ART. 24.-FALLECIMIENTO.

Se garantizará el ingreso en la empresa de un/a hijo/a o cónyuge del fallecido en accidente, estudiando los casos que se produzcan conjuntamente con el comité, siempre y cuando la empresa tenga la autorización para cubrir dicha plaza. La persona a cubrir esta plaza deberá reunir las condiciones idóneas para desarrollar satisfactoriamente el trabajo, estando ambas partes de acuerdo, comité y dirección.

ART. 25.-OBSEQUIO DE NAVIDAD.

El contenido del mismo será el equivalente al que disfrutaban los productores de la empresa Navantia-factoría Ferrol.

ART. 26.-VACANTES EN LA EMPRESA.

Siempre que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo en la empresa, tendrán preferencia para cubrir dicha vacante o puesto los/as trabajadores/as que estén en activo en ese momento, previa aceptación de la empresa. En caso de negativa por parte de la empresa, se les comunicará a los/as delegados/as de personal la justificación de dicha negativa.

ART. 27.-REMUNERACIÓN.

La remuneración de cada trabajador/a está constituida por 12 pagas mensuales más 2 pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, así como una paga de beneficios que se abonará en el mes de marzo y una paga de producción que se abonará en el mes de septiembre.

a) Sueldo mensual:

Esta remuneración comprende los siguientes conceptos:

SALARIO BASE (2013).

Se fija un salario base de 1.515,57 €/mensuales.

TRANSPORTE (2013).

Se establece para transporte la cantidad de 98,32 €/mensuales.

b) Complementos:

Esta remuneración comprende los siguientes conceptos:

BONIFICACIÓN DE TURNOS (2013).

A el/la trabajador/a que perciba dicho concepto se le abonará 82.19 €/mensuales.



www.cigservicios.org

PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS Y PENOSOS (2013).

Cuando el/la trabajador/a realice trabajos a bordo o en aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad o toxicidad percibirán una bonificación de 80.91 €/mensuales.

- **PRUEBAS DE MAR (2013).**

A todo el personal que esté embarcado se le abonará por todas las horas que permanezcan las siguientes cantidades:

	Prolongación de jornada		Jornada ordinaria
	2 primeras horas	Horas siguientes	
Pruebas de mar	2,87 €/hora	2,88 €/hora	19,27 €/día

Deterioro de comida: a cada trabajador que participe en pruebas de mar, se le abonará la cantidad de 9,14 € diarios, por cada comida que se realice por motivo de dichas pruebas.

- **ANTIGÜEDAD.**

El módulo de antigüedad del año 2013 está fijado en 998,25 €. La antigüedad se consolidará por trienios, y estos se abonarán a razón del 4% del módulo mencionado.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año que cumpla si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de julio si es posterior.

c) **Pagas extraordinarias.**

Los días 15 de julio y diciembre se abonarán íntegramente a cada trabajador/a dos pagas extraordinarias, más la antigüedad del módulo salarial pactado. La cuantía económica de dichas pagas en el año 2013 está fijada en 1223.38 € brutos. En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonarán el día anterior.

d) **Paga de beneficios.**

El día 15 de Marzo se abonará íntegramente a cada trabajador/a una paga de beneficios, más la antigüedad del módulo salarial pactado. La cuantía económica de dicha paga en el año 2013 está fijada en 1195.39 € brutos. En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

e) **Paga de producción.**

El día 15 de septiembre se abonará íntegramente a cada trabajador/a una paga de producción más la antigüedad del módulo salarial pactado. La cuantía económica de dicha paga en el año 2013 está fijada en 1195.39 € brutos.

En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

ART. 28.-CRÉDITO.

En caso de necesidad y previa justificación, la empresa concederá un préstamo, sin intereses, acordando con el/la trabajador/a el período de descuento. Todo trabajador que solicite dicho crédito, lo hará antes del día 25 de cada mes, con objeto de que en caso de que le sea concedido, coincida con el pago del anticipo.

ART. 29.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones aquí pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que a el/la trabajador/a le corresponden, formando un todo indivisible y que, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. Asimismo, las mejoras económicas aquí establecidas absorben o compensan las que pudiesen establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si estas fuesen menores a las pactadas.

ART. 30.-COMISIÓN PARITARIA.

Se establece la constitución de una comisión paritaria, formada por la representación de los/as trabajadores/as existente en cada momento y la dirección de la empresa, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación y cumplimiento del colectivo.

La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria por escrito de cualquiera de las partes, con inclusión de los puntos a tratar en el orden del día, y dispondrá de un plazo de 20 días desde la fecha de celebración de la reunión, para dar respuesta a los asuntos planteados en la misma. De no haber acuerdo, las dos partes de someterán a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

Tanto en la negociación como en la interpretación de este y sucesivos, la parte social podrá solicitar la ayuda de asesores, sean o no de la empresa, la cual será reconocida como parte integrante de la comisión paritaria.

Art. 31.-INAPLICACIÓN CONDICIONES TRABAJO.

Si la empresa pretendiera acogerse a la no aplicación de las condiciones de trabajo prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá seguir los trámites previstos en dicho artículo, y si en el preceptivo período de consultas no se alcanzase ningún acuerdo, las partes se someterán a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

ART. 28.-CONTRATACIÓN TEMPORAL.

En los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido, estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.

Ferrol, a 26 de febrero de 2013.

POR LA EMPRESA

POR LA PARTE SOCIAL

2013/12481



www.cigservizos.org