

Convenio colectivo para a empresa Cibrauto (Ano 2001)¹

Capítulo I

Extensión e ámbito do presente convenio colectivo

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio afecta a empresa Cibrauto con domicilio social en San Cibrao das Viñas (Ourense).

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servicios nas empresas Cibrauto, salvo o que realiza traballos de alta dirección ou alta xestión da empresa.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entrará en vigor para tódolos efectos no 1 de xaneiro de 2001, independentemente da súa publicación no BOP. Será de aplicación ata ser asinado outro ou outros que o substitúan.

Establécese unha duración dun ano, é dicir, ata o 31 de decembro de 2001, prorrogable pola tácita de ano en ano a partir de 2001 en períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por algunha das partes que o subscribe antes do final da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas. Os requisitos formais e efectos da denuncia quedan establecidos no artigo 89 do Estatuto dos traballadores.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 4º.-Productividade.

O fin primordial do presente convenio colectivo é mellora-la produtividade das empresas logrando a un tempo unha elevación das retribucións dos traballadores. Como consecuencia da implantación do sistema de organización científica do traballo, débese producir cos mesmos custos totais e obte-la mesma cantidade de produción cun custo total inferior, resultando de ámbalas maneiras uns beneficios para a comunidade no seu conxunto. Para iso, como consecuencia deste convenio xorde a recomendación á empresa en que isto sexa posible, para seguir unha técnica organizativa que a leve a unha total racionalización. O sistema de traballo que se teña de empregar será iniciativa da empresa. Non obstante, calquera que sexa o sistema, deberase axustar ás regras que se sinalan no presente convenio, sen prexuízo de ser aprobado pola autoridade laboral competente e polos representantes dos traballadores.

A actividade normal do traballo é a desenvolvida polo operario medio que actúa só a dirección competente, pero sen o estímulo dun sistema de remuneración por rendemento e sen ningunha coacción, isto é, a cantidade de traballo desenvolvida efectivamente por un obreiro capacitado realizando unha actividade mínima normal equivalente a 4,800 km/hora e que foi determinado por unha correcta cronometraxe.

A actividade normal vén determinada por cen unidades centesimais ou sesenta puntos de Bedaux ou o seu equivalente noutros sistemas de medición que sexan aceptados internacionalmente.

A actividade óptima é a que poida desenvolver un traballador activo adestrado no traballo e que logre nel con seguranza o nivel de calidade e precisión fixados pola tarefa. Esta actividade está valorada en 140 unidades centesimais ou 80 puntos de Bedaux ou o seu equivalente. Será sancionable todo traballador que non alcance a actividade normal durante tres días consecutivos ou cinco alternos no período de trinta días. En cada caso a empresa, para efectos de sanción, apreciará a gravidade da falta á vista dos feitos producidos. Así mesmo, será obxecto de sanción

¹ Publicado no DOG núm. 128, do 3 de xullo de 2001.

o produtor que de maneira reiterada manteña a actividade inferior á normal.

Establécese especificamente que a facultade de organización práctica do traballo corresponde á dirección da empresa logo de audiencia e informe dos representantes dos traballadores e, en consecuencia, sinálanse, entre outras, as seguintes funcións:

a) Esixencia da actividade normal fixada polo convenio.

b) Adxudicación do número de máquinas ó traballador a rendemento normal.

c) Mobilidade e cambio de persoal na empresa de acordo coas necesidades da organización e da produción na forma sinalada regulamentariamente. Na empresa onde se establezan sistemas de incentivos á actividade normal corresponderá o complemento de carencia de incentivos do presente convenio. Nesta empresa o dito sistema deberá ser aprobado de mutuo acordo entre a dirección e os representantes dos traballadores. Non deben aplicarse penalizacións ata tres meses despois de se ter establecido, considerándose o dito período como de proba. En ningún caso se poderá penaliza-la falta de produtividade e a falta de puntualidade e asistencia á vez.

Artigo 5º.-Repercusión de prezos.

Faise expresa mención de que as melloras do presente convenio terán repercusión no prezo dos produtos ou servicios a que esta actividade se refire.

Artigo 6º.-Postos de traballo e categorías profesionais.

Serán as que se determinan e clasifican no anexo I.

Artigo 7º.-Traballos de superior categoría.

Tódolos traballadores, en caso de necesidade, poderán ser destinados a traballos de categoría superior co salario que corresponda á dita categoría, non podendo ser este cambio de duración superior a dous meses. Se un traballador ocupa un posto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará o salario da dita categoría. No dito suposto o traballador pasará á categoría superior e, en todo caso, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 8º.-Diminuídos físicos.

Tódolos traballadores que padezan algunha incapacidade física serán destinados a ocuparen os postos de traballo acordes coas súas aptitudes.

Artigo 9º.-Reserva do posto de traballo en caso de invalidez provisional.

Os traballadores que cesasen na empresa por causa de invalidez provisional teñen dereito a ser declarados aptos para o traballo e a ser reintegrados no posto de traballo que con carácter normal ocupaban na empresa na data en que causaron baixa e no posto adecuado ás súas condicións.

Será preciso que o traballador o solicite da empresa dentro do mes seguinte á data de declaración de aptitude.

Artigo 10º.-Protección do embarazo.

Entendémo-lo embarazo como unha función social e non como un tema de única afectación da muller.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o seu embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distintos ós seus se a prescrición do especialista que atende o seu embarazo así o aconsella, polo que o delegado de prevención ou representante dos traballadores propondrá á empresa o cambio de posto de traballo e/ou quenda. Se a empresa se negase, denunciarase á Inspección de Traballo, que deberá pronunciarse no prazo de tres días. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación na súa categoría nin mingua nos seus dereitos económicos. Extinguida a causa que motivou o cambio, procederase á súa reincorporación ó seu destino orixinal. Ante a imposibilidade de cambio de posto de traballo, a traballadora embarazada pasará á situación de IT e, tal como se considera anteriormente, logo de informe do médico especialista.

Artigo 11º.-Principio de igualdade de oportunidades e de trato.

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Tódolos traballadores/as teñen dereito ó respecto á súa dignidade e á protección da súa intimidade. Por tanto, consonte a lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes dos/das traballadores/as vixían o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- c) Que ningún/ha traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc., en razón do seu sexo.
- d) Ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Capítulo III

Formación e ingreso do persoal

Artigo 12º.-Período de proba.

O período de proba será de quince días para os seguintes traballadores: peón, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª e oficial de 1ª. Para as demais categorías aplicarase o establecido no Estatuto dos traballadores.

Artigo 13º.-Rexistro de persoal.

Mantense a obriga de levar un rexistro xeral do persoal dentro de cada empresa. Os modelos de cotización á Seguridade Social serán expostos no taboleiro de anuncios.

Artigo 14º.-Prohibición de discriminación.

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, idade, nacionalidade, militancia política ou sindical e relixión dos traballadores en materia salarial de formación e ascenso.

Artigo 15º.-Situación laboral dos traballadores.

A empresa entregará ós traballadores dentro dos dez días seguintes á súa incorporación ó traballo copia do contrato de traballo debidamente dilixenciado polo organismo competente.

Artigo 16º.-Cláusula xeral sobre formación.

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional respecto de necesidades auténticas de man de obra, e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa.

A formación profesional, en tódalas súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que coadrua a logra-la necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo (emprego) e, nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo; permita a elaboración de produtos de maior calidade que favoreza a competitividade das nosas empresas españolas no ámbito internacional e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

-Realizaren, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.

-Desenvolveren e promoveveren a aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ó dereito á formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.

-Proporen e executaren accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresa, ou os que no futuro puidesen constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.

-Colaboraren, segundo as propias posibilidades mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

-Coordinaren e seguiren o desenvolvemento de formacións en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas empresas, no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.

-Avaliaren de maneira continuada tódalas accións emprendidas, a fin de revisa-las orientacións, promover novas actividades e autoriza-la definición dos obxectivos da formación profesional.

Artigo 17º.-Traballadores en formación laboral.

As relacións laborais entre empresas e traballadores con contrato para a formación laboral rexeranse polas seguintes normas:

-Os menores de 16 anos non poderán ser contratados en ningunha empresa.

-Toda relación laboral con traballadores menores de 18 anos revestirá a forma legal de contrato para a formación laboral, agás que o traballador dispoña de titulación profesional.

Artigo 18º.-Medidas de fomento do emprego e da contratación laboral.

Co fin de fomenta-la contratación, e debido ós límites a esta impostos a causa das últimas modificacións lexislativas, as partes acordan que a duración máxima do contrato eventual por circunstancias da produción será de dezoito meses dentro dun período de trinta e seis.

Capítulo IV

Retribucións do persoal

Artigo 19º.-Salario base.

O salario base por categoría especificase no anexo I do convenio (1ª columna).

Artigo 20º.-Complemento persoal por antigüidade.

O complemento persoal por antigüidade continúa fixado en quinquenios do 6% sobre o salario base.

Artigo 21º.-Complemento de carencia de incentivos.

Na empresa que non teña regulada a retribución do traballador en función do rendemento, establécese o devengo do complemento de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia. O complemento aboarase mensualmente.

O dereito á percepción deste complemento perderase total ou parcialmente polas seguintes causas:

-O 25% do complemento correspondente ó salario dun día por falta de puntualidade de ata 5 minutos. A reincidencia neste tipo de falta gravarase co 50%.

-O 75% do complemento correspondente ó salario dun día por falta de puntualidade superior a 5 minutos e ata media hora.

-O 100% por máis de media hora, sen chegar ó día completo.

-O correspondente a dous días por cada falta de asistencia.

O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta de comezalo e as interrupcións inxustificadas consideraranse como faltas de puntualidade para estes efectos.

O complemento de carencia de incentivos aboarase pola segunda columna da táboa salarial e por día efectivo de traballo. Para efectos de percepción do complemento, o sábado entenderase como día efectivamente traballado.

Artigo 22º.-Traballo da muller.

Se a realización de tarefas consideradas tóxico-penosas, molestas ou insalubres afectasen á

situación de embarazo ou maternidade, terán que ser excluídas para a muller.

Artigo 23º.-Complemento de traballos especiais.

As porcentaxes que se aboarán por tales traballos regulados na ordenanza laboral serán do 25, 30 e 35 por cento.

Artigo 24º.-Complemento de xefe de equipo.

De acordo co establecido no artigo 79 da ordenanza laboral de siderometal, o xefe de equipo percibirá un complemento consistente nun 20% sobre o salario base da súa categoría.

Artigo 25º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaranse de acordo co establecido na ordenanza laboral de siderometal. Canto á contía, serán aboadas segundo a nómina mensual e faranse efectivas o 15 de xullo e o 15 de decembro.

Artigo 26º.-Complemento de nocturnidade.

Aboarase o dito complemento cun 25% sobre o salario base conforme o disposto na ordenanza laboral de siderometal.

Artigo 27º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio estiman que a redución de horas extraordinarias é unha vía adecuada para a creación de emprego e coincidiron na recomendación de reducilas. Poderanse realizar horas extraordinarias motivadas por forza maior e as estruturais, entendendo estas últimas como as necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou as de carácter estrutural derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento. Todo isto sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. A realización das ditas horas será notificada mensualmente á autoridade laboral conxuntamente pola empresa e os representantes dos traballadores, se é o caso.

Artigo 28º.-Incapacidade laboral transitoria.

Durante o período en que o traballador afectado polo presente convenio estea de baixa como consecuencia de accidente laboral ocorrido na empresa, durante as horas de traballo ou nos desprazamentos que se efectúen fóra do seu lugar habitual, por necesidades da empresa e polo tempo indispensable de ida e volta, incluíndo o accidente in itinere, considerando este o tempo necesario para que o traballador chegue ó seu posto de traballo ou ben ó seu domicilio habitual, que podemos fixalo, independentemente de circunstancias excepcionais, nunha hora antes e despois da entrada e saída do traballo, percibirá o 100 por 100 do seu salario, debendo aboar en consecuencia a empresa a diferenza, é dicir, o 25% restante. Igualmente o traballador terá dereito ó 100% do seu salario en caso de hospitalización durante o tempo que dure calquera clase de ILT.

Neste suposto de hospitalización inclúese o accidente in itinere.

Así mesmo, en caso de accidente fóra da xornada laboral, os traballadores terán dereito ó 100% do seu salario mentres dure a hospitalización, ata un máximo de 45 días.

Artigo 29º.-Roupa de traballo.

As empresas entregarán desde o primeiro día de traballo a roupa de protección e hixiene necesaria segundo a lexislación vixente. O persoal obreiro percibirá dúas fundas ou pezas semellantes ó entrar no traballo por primeira vez e unha máis cada seis meses. Así mesmo, entregaráselles un par de zapatos para o período de verán.

Capítulo V

Xornada de traballo e vacacións

Artigo 30º.-Xornada de traballo e horarios.

A xornada de traballo durante a vixencia do presente convenio será de 40 horas semanais; o

horario establécese de luns a venres, salvo en casos excepcionais, logo de consentimento dos representantes dos traballadores.

A dita xornada será en cómputo anual de 1.792 horas.

Para adapta-la xornada laboral efectiva ó mencionado cómputo anual corresponden dezaseis horas libres. Para estes efectos serán inhábiles para o sector os días 24 e 31 de decembro.

Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse abranguidos os tempos horarios empregados nas xornadas continuadas como descanso e outras interrupcións cando por normativa legal ou acordo entre partes ou pola propia organización se entendan integradas na xornada diaria de traballo. A este respecto establécese un período mínimo de 15 minutos.

O calendario laboral e as quendas de vacacións elaboraranse inmediatamente despois do asinamento do convenio e expóranse no taboleiro de anuncios.

Artigo 31º.-Vacacións.

As vacacións consistirán no desfrute de 30 días naturais. O salario que se percibirá durante elas será igual ó dunha nómina normal do mes. Desfrutaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo e agosto, confeccionando o calendario nos tres primeiros meses do ano, antes do 31 de marzo. O traballador deberá coñecer en todo caso o dito calendario con dous meses de antelación á data do seu desfrute.

En caso de que o traballador estea de baixa antes do desfrute das vacacións, estas posporanse, e fíxase un novo período. En caso contrario, se a baixa se producise durante o seu desfrute, estas seguirán correndo ata se cumprí-lo período correspondente.

Capítulo VI

Gastos de locomoción, manutención e estadía

Artigo 32º.-Desprazamentos e axudas de custo.

Se por necesidade e conveniencia da empresa o traballador ten que desprazarse a prestar traballos a outros centros, o tempo que se invista no desprazamento desde o seu centro de traballo ata aquel en que deba presta-los seus servizos deberá coincidir coa xornada establecida. Se, como consecuencia dun desprazamento, tivese que iniciarse a viaxe antes de dar comezo á súa xornada ou se, como consecuencia do seu regreso ó seu punto de partida, este se producise unha vez superada a hora oficial de remate da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias.

O importe da axuda de custo completa será de 4.000 ptas. e o da media axuda de 2.000. Tamén se poderán establecer no lugar das axudas de custo anteriores o sistema de gastos a xustificar.

Capítulo VII

Prestacións especiais

Artigo 33º.-Xubilación.

Premio de compensación por antigüidade.

Os traballadores que causen baixa na empresa a partir dos 60 anos e ata os 65 terán dereito ó desfrute de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes por cada ano, ata chegar ós 65 anos.

Os traballadores que cesen ós 65 anos de idade percibirán un mes de vacacións retribuídas.

Se, cumpridos os 65 anos de idade e seis meses, o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perderá o dereito a desfrutar deste complemento.

Estas cantidades serán calculadas sobre o salario real. Para a súa recepción deberanse solicitar no prazo de 3 meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente anticipación ó seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta fará entrega ó traballador que solicite o premio de vacacións dun certificado acreditativo do seu desfrute, no que constará o número de meses ós que ten dereito.

Artigo 34º.-Seguro colectivo.

A empresa concertará con primas íntegras ó seu cargo unha póliza de seguros que cubra as seguintes continxencias a partir do 1 de xaneiro de 2000.

O representante dos traballadores será o depositario dunha copia da póliza para xeral coñecemento dos dereitos, limitacións e exclusións que nela se consideran.

Accidente laboral ou non laboral.

Morte: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta e permanente: 5.000.000 de pesetas.

Incapacidade profesional total e permanente: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez parcial: % segundo baremo.

Invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas.

Capítulo VIII

Permisos, licencias, faltas e sancións

Artigo 35º.-Permisos e licencias.

En caso de matrimonio do traballador: 15 días.

Por parto da muller: 4 días.

Por matrimonio de fillos: 2 días.

Por parto de muller traballadora: segundo a lexislación vixente.

Por morte ou enfermidade grave de cónxuxe, pais, irmáns, pais políticos, avós, netos e fillos, o tempo indispensable, como mínimo 2 días.

Por morte de irmáns políticos, avós políticos e tíos: 2 días.

Por morte de tíos políticos: 1 día.

Por exames: o tempo necesario, con xustificación.

Por consulta médica: o tempo necesario, con xustificación.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

En caso de o feito causante acontecer fóra da provincia, corresponderá un día máis.

O traballador que teña ó seu cargo algún diminuído físico ou psíquico terá dereito a unha redución da xornada de polo menos un tercio, coa correspondente redución salarial.

Artigo 36º.-Réxime disciplinario.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das traballadoras e traballadores, conductas de acoso sexual verbal ou físico, serán conceptuadas como faltas moi graves tódalas recollidas na Lei de infraccións e sancións na orde social do 7 de abril de 1988. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da relación xerárquica coa persoa afectada e/ou contra persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

Os representantes dos traballadores e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silencia-la súa identidade.

Os/as traballadores/as afectados por esta situación terán dereito a cambio de posto de traballo sempre que o soliciten.

Artigo 37º.-Competencias dos representantes dos traballadores.

O representante dos traballadores terá as seguintes competencias, segundo o disposto no artigo 64 do Estatuto dos traballadores:

1. Recibir información que lle será facilitada trimestralmente polo menos sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.
2. Coñece-lo balance, as contas de resultados, a memoria e, en caso de a empresa revesti-la forma xurídica de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se lles dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións que a estes.
3. Emitir informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:
 - a) Reestructuración do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais

daquel.

- b) Reducción da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
 - c) Plan de formación profesional na empresa.
 - d) Implantación ou revisión dos sistemas de organización e control do traballo.
 - e) Estudio de tempos, establecementos de primas ou incentivos ou valoración de postos de traballo.
4. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de traballo.
 5. Coñece-los modelos de contratos de traballo escritos que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.
 6. Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas graves.
 7. Coñecer trimestralmente polo menos as estatísticas de índices de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias e dos estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.
 8. Exercer un labor de vixilancia das normas laborais de Seguridade Social de tódolos pactos, condicións e usos das empresas exercendo as accións legais oportunas, así como nas condicións de seguridade e hixiene.
 9. Colaborar coa dirección para conseguir cantas medidas leven ó incremento da produtividade.
 10. Informa-los seus representantes de todo o estipulado no presente convenio.

Artigo 38º.-Dereitos sindicais.

- a) A empresa facilitará o proceso electoral tal e como se menciona na normativa ó respecto. Así mesmo, non poderá represaliar ningún traballador que se presente como candidato ás eleccións por motivo da presentación da candidatura.
- b) Por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, poderanse acumular trimestralmente as horas sindicais que marca a Lei 8/1980, do 10 de marzo.

Capítulo IX

Saúde laboral e condicións de traballo

Artigo 39º.-Plan de prevención.

O centro de traballo dotarase dun plan de prevención con vixencia anual ou plurianual, así como dos servizos técnicos necesarios, en función das características dos riscos laborais presentes no centro, para a realización deste.

As representacións legais dos traballadores e das organizacións asinantes participarán na súa elaboración, seguimento e avaliación.

O dito plan implicará:

- A elaboración de mapas de risco.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- A fixación de obxectivos preventivos.
- A determinación de recursos humanos e económicos para os levar a cabo.
- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Un plan complementario de formación dos traballadores e os seus representantes.

Artigo 40º.-Avaliacións ambientais.

Todo posto de traballo con risco de exposición a axentes químicos ou físicos deberá ser avaliado nun prazo non superior a seis meses. Os resultados desta avaliación deben ser comunicados ó traballador ou traballadores afectados e ós delegados de prevención, así como quedar convenientemente arquivados.

Capítulo X

Disposicións varias

Artigo 41º.-Excedencias.

Poderán solicitar excedencia tódolos traballadores que leven como mínimo un ano ó servizo da

empresa. A duración da excedencia poderá ser dun ano a cinco anos. A petición de excedencia farase por escrito cun mes de antelación e será resolta pola empresa afirmativamente cando non se cubrixe con contrato de interinidade. Nos demais casos aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 42º.-Revisión médica.

Na empresa Cibrauto efectuarase unha revisión médica anual para tódolos traballadores. Estas revisións serán por conta da mutualidade correspondente ou da propia Seguridade Social.

Artigo 43º.-Liquidacións.

Todo traballador ó cesar na empresa poderá somete-lo recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do representante dos traballadores e, no seu defecto, á do sindicato a que estea afiliado.

Artigo 44º.-Comisión mixta paritaria.

É un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia.

A comisión mixta paritaria estará integrada por dous representantes dos traballadores e dous representantes dos empresarios, que designarán entre si un secretario.

1. Funcións de intermediación:

A comisión poderá acorda-la designación dun ou máis árbitros externos para a solución dun conflito determinado.

Tamén poderá delega-las súas funcións en comisións provinciais ou locais dentro do mesmo ámbito do convenio.

A comisión deberá mediar, conciliar ou arbitrar, coñecendo e dando solución a cantas cuestións e conflitos colectivos lles sexan sometidos ás partes.

As cuestións e conflitos serán presentados á comisión paritaria a través das súas organizacións empresariais e sindicais asinantes do convenio. Os conflitos colectivos, o intento de solución das diverxencias laborais a través da comisión paritaria, terán carácter preferente sobre calquera outro procedemento, constituíndo trámite preceptivo, previo e inescusable para o acceso á vía xurisdiccional nos conflitos que xurdan, directa ou indirectamente, con ocasión da interpretación ou aplicación do convenio colectivo.

2. Funcións de vixilancia:

As empresas están obrigadas a facilitar aquelas información que, por solicitude de polo menos vintecinco por cento dos membros da comisión paritaria, lles sexa requirida sobre os seguintes aspectos:

-Cumprimento das disposicións deste convenio nas pequenas empresas.

-Subcontratación.

-Economía somerxida.

Artigo 45º.-Compensación e absorción.

As melloras do presente convenio poderán ser compensadas e absorbidas con calquera outra mellora voluntaria ou por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte o contrario.

Todo iso segundo o disposto na OM do 22 de novembro de 1973, no seu artigo 10, punto 2º, que desenvolve o Decreto 2380/1973, sobre ordenación do salario.

Garantía persoal. As retribucións salariais totais que no momento do asinamento do presente convenio teña establecidas a empresa serán respectadas na súa totalidade.

Disposicións transitorias

Primeira.-O aumento do presente convenio para 2001 será dun 2,5% en tódolos conceptos retribuídos a 31 de decembro de 2000 (salario base e complemento de carencia de incentivos): quedan exceptuadas as axudas de custo que xa quedaron fixadas anteriormente.

Segunda.-Os atrasos derivados do presente convenio serán aboados na nómina do mes seguinte

ó seu asinamento.

Terceira.-Para o ano 2001, no suposto de o incremento anual do IPC nacional no 31 de decembro supera-lo 2,5% previsto como incremento salarial, efectuarase a revisión económica sobre o dito exceso con efectos desde o 1 de xaneiro e este servirá de base para as táboas salariais de negociación para o ano seguinte.

Cuarta.-Ascensos.

Co fin de promover a formación dos traballadores e o ascenso de categorías, a comisión paritaria deste convenio elaborará un plan de ascensos para o persoal, baseado en anos de traballo no oficio e na superación dunhas probas-exames teórico-prácticas que a comisión paritaria elaborará.

Quinta.-No non previsto no presente convenio aplicarase o disposto na ordenanza laboral de traballo para as industrias de siderometalurxia e talleres de reparación de vehículos, que ámbalas partes acordan manter como lexislación subsidiaria para o non previsto no Estatuto dos traballadores.

Disposición adicional

Única.-Como consecuencia do establecido na cláusula terceira da disposición transitoria do convenio correspondente ó ano 2000, para a percepción dos atrasos derivados da aplicación delas inclúese a seguir a táboa salarial correspondente ó incremento aplicado sobre o IPC; este mesmo serve de base para a obtención das táboas salariais que se aplicarán durante o ano 2001.

Táboa salarial (correspondente ó ano 2001).

Categorías	Salario base	Complemento carencia incentivos
-Persoal obreiro		
Peón	3.332	873
Lavador engraxador	3.332	873
Especialista	3.336	914
Oficial de 3ª	3.345	946
Oficial de 2ª	3.246	946
Oficial de 1ª	3.348	1.007
Oficial de 1ª montador	3.348	1.148
Traballador menor 18 anos	1.991	501
-Persoal subalterno		
Almaceneiro	3.332	873
Probador	3.350	1.007
Listeiro	3.345	946
Recepcionista	3.332	873
Pesador de báscula	3.332	873
Vixilante	3.332	873
Ordenanza	3.332	873
Porteiro	3.332	873
Conserxe	3.332	873

Chofer de turismo	3.346	1.007
Chofer de camión	3.348	1.148
Depen. aux. maior de 25 anos	3.345	946
Depen. princ. maior de 25 anos	3.345	946
Telefonista	3.345	946
-Persoal técnico		
Mestre de taller	4.180	1.249
Xefe de taller	4.182	1.465
Contramestre	4.182	1.465
Encargado	4.182	1.465
Titulado medio	4.182	1.465
Titulado superior	4.377	1.542
Delineante proxectista	3.799	1.465
Delineante 1ª	3.791	1.152
Delineante 2ª	3.348	1.156
Calgador reproductor	3.345	946
Técnico de laboratorio	3.799	1.465
-Persoal administrativo		
Auxiliar administrativo	3.657	946
Oficial administrativo 1ª	3.348	1.156
Oficial administrativo 2ª	3.346	1.007
Xefe de administración 1ª	3.348	1.156
Xefe de administración 2ª	3.348	1.156
Caixeiro	3.346	1.007
Xefe de almacén	3.348	1.156
Xefe de contabilidade	3.348	1.156
Viaxante e vendedor	3.345	946
Xefe de laboratorio	4.182	1.465
ATS	4.182	1.465

ANEXO I

Compoñentes da comisión mixta paritaria.

De acordo co establecido no artigo 43 do presente convenio, quedan designados vocais da comisión mixta paritaria os seguintes membros:

Pola dirección da empresa.
Amando Iglesias Vázquez.
Elías Iglesias Vázquez.

Por representación dos traballadores.
Carlos Mazaira Alvarado.
Ramón González Nespereira.
José Ramón Blanco González.

Este convenio foi asinado pola dirección da empresa e os representantes dos traballadores, en Ourense no seis de marzo de dous mil un.