Convenio colectivo da empresa Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense (Anos 2001-2002)[1]

TÍTULO I
Disposicións xerais

Artigo 1º.-Partes contratantes.
O presente convenio colectivo foi negociado e subscrito pola empresa Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense, e o comité de empresa, e polo delegado sindical, (CIG) da Factoría de San Cibrao das Viñas (Ourense), co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.
De acordo co establecido no artigo 83.1º LET, o ámbito territorial do convenio é o da empresa Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense, situada no polígono industrial de San Cibrao das Viñas, e calquera outro centro que no futuro se instale na provincia de Ourense durante a vixencia deste convenio.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.
O convenio afecta á totalidade do persoal pertencente ó cadro de persoal da empresa, coas excepcións que a normativa vixente prevé.
Con respecto ó persoal con contrato de duración determinada, seralle de aplicación o presente convenio colectivo, excepto naqueles aspectos que colisionen coa temporalidade dos ditos contratos.

Artigo 4º.-Vixencia.
O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, sen prexuízo do cal as condicións económicas se aplicarán a partir do día 1 de xaneiro de 2001.
Terá unha vixencia de dous anos, agás aqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, e expirará o 31 de decembro de 2002.
Ámbalas partes asinantes comprométense a inicia-la negociación dun novo convenio, un mes antes de finaliza-la súa vixencia, sempre e cando se denunciase o convenio con tres meses de antelación ó seu vencemento.

Artigo 5º.-Prórroga e denuncia.
Este convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, con tres meses de antelación ó seu vencemento.

Artigo 6º.-Condicións e compensación de melloras.
As condicións contidas neste convenio colectivo establécense co carácter de mínimas.
Tódalas melloras que se implanten por normas legais ou outras, serán compensables e absorbibles ata onde alcance, cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que en cómputo anual a suma das condicións do convenio sexan máis beneficiosas.

Artigo 7º.-Comisión paritaria do convenio.
En cumprimento do disposto no artigo 85.2º e) LET, a partir da entrada en vigor deste convenio, crearase unha comisión paritaria para a interpretación do convido, integrada por tres representantes titulares, e tres vocais titulares e dous suplentes elixidos por e de entre os membros do comité de empresa; todos eles integrantes das respectivas comisións negociadoras deste convenio.
As reunións desta comisión terán lugar sempre que asista o 50 % máis un, polo menos, dos membros que a compoñen, e, para reunirse, será suficiente que unha das partes o solicite. Entre

[1] Publicado no DOG núm. 132, do 9 de xullo de 2001.

esta solicitude e a reunión mediará un prazo de 48 horas, como mínimo.
Consideraranse como acordos da comisión aqueles que fosen aprobados por maioría dentro das dúas partes; as discrepancias serán reflectidas en acta.
En caso de non haber acordo, farase que reflicta as diferencias. En ámbolos casos o dictame da comisión servirá de informe e asesoramento á dirección da empresa e ós traballadores afectados.
A dirección resolverá o que estime procedente no prazo de oito días e notificarállelo a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación ante a xurisdicción competente.
A comisión paritaria queda habilitada para levar a cabo as actuacións administrativas que procedan para a adecuación deste convenio colectivo, ante unha eventual reordenación ou un cambio de denominación xurídica da empresa.
A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

TÍTULO II
Persoal

Artigo 8º.-Cadros de persoal.
A empresa dará a coñecer no transcurso do mes de marzo de cada ano un rexistro do persoal ó seu servicio, ordenado polo seu número e facendo consta-los seguintes datos: nome e número do traballador, categoría laboral e a súa antigüidade nela, profesión ou oficio e servicio en que traballa.
Unha copia deste rexistro será entregada ó comité de empresa xunto cun anexo no que figurará un resumo do número de compoñentes de cada categoría.
Estes datos referiranse á situación laboral e profesional dos traballadores en 1 de xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.
Respecto ás bases de cotización á Seguridade Social, aplicarase o disposto na normativa legal vixente.

Artigo 9º.-Persoal de novo ingreso (período de proba).
Ó persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia deste.
Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:
-Técnicos titulados: 6 meses.
-Técnicos non titulados: 2 meses.
-Administrativos: 1 mes.
-Subalternos: 1 mes.
-Aprendices e profesionais de oficio: 1 mes.
-Peóns e especialistas: 2 semanas.

Artigo 10º.-Categorías.
O persoal de Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense estará encadrado nas categorías profesionais que determina a ordenanza de traballo para a industria química e de conformidade coas definicións que figuran nos seus anexos. Á parte das diferentes categorías existentes na actualidade na empresa, esta poderá crear outras que supoñan unha adaptación ás características propias da empresa.

Artigo 11º.-Postos especiais do persoal horario.
Mesmo dentro dunha determinada categoría existen postos de traballo de diferente valor que son retribuídos de maneira distinta, mediante a prima de cualificación de posto. Nos casos especiais en que aínda non é tecnicamente posible a medición do traballo e a aplicación dun incentivo directo, cunha prima de cualificación de posto, como son os regradores especialistas e os xefes de equipo especialistas, a empresa manterá as primas fixas de cualificación de posto actualmente establecidas, e que de acordo coas posibilidades dos servicios técnicos, irán sendo substituídas polos sistemas de incentivos.
En calquera caso e para un mesmo posto e un mesmo rendemento, a retribución que no seu día resulte destes incentivos, non deberá ser inferior á que globalmente se veña percibindo coas

primas fixas de cualificación de posto.

Artigo 12º.-Xefes de equipo especialistas.
Dentro dos postos especiais citados no artigo anterior, defínese este como o do traballador que, coa categoría de especialista, asume o control do traballo dun grupo de especialistas ou peóns, baixo as ordes dun superior xerárquico, debendo estar en condicións de efectuar traballos manuais por suplencia do persoal ó seu cargo, ou cando as circunstancias o requiran.
Neste caso, cando un traballador desempeña tales funcións durante un período dun ano consecutivo ou durante tres alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle, con carácter de mínima, a prima de cualificación establecida para o dito posto, ata que polo seu ascenso a superior categoría, quede superada.

Artigo 13º.-Ascensos.
Aplicarase o disposto na ordenanza para a industria química, coas seguintes puntualizacións:

A) Promoción automática a categoría superior:
Para as categorías que se indican a continuación, os traballadores ascenderán automaticamente cando leven nelas os seguintes períodos de tempo:
-Auxiliar de organización a técnico de organización de 2ª: 1 ano.
-Calcador ou auxiliar delineante a delineante de 2ª: 1 ano.
-Auxiliar administrativo a oficial 2ª administrativo: 1 ano.
-Auxiliar laboratorio a analista de 2ª: 1 ano.
-Peón ordinario a peón especializado: 1 ano.
-Peón especializado a especialista: 2 anos.
-Xefe de equipo esp. cualif. a oficial 3ª: 3 anos.
B) Existindo vacantes por baixas de persoal:
A empresa convocará concursos que permitan clasifica-lo persoal para cubrir por ascenso as vacantes producidas por baixas de persoal.
Para cada concurso existirá un programa e un baremo de puntuación confeccionado pola empresa, baixo o cal poderán prepararse os traballadores, ben asistindo ós cursos da empresa, se os houber, ben por preparación libre, e as distintas probas profesionais, teóricas e prácticas, faranse públicas cunha antelación mínima de 30 días a cada concurso.
Poderán presentarse ós concursos para cubrir prazas nos grupos obreiro, administrativo e técnico, nas súas diversas categorías, os traballadores que teñan unha antigüidade mínima de doce meses na categoría inferior correspondente ós postos que se vaian cubrir, dentro do subgrupo profesional respectivo.
No momento de realizar un concurso-oposición, constituirase unha comisión cualificadora como máis diante se especifica.
C) Existindo vacantes por aumento de cadro de persoal:
As vacantes que se produzan por este motivo cubriranse, nun 100% por concurso-oposición.
Se como consecuencia do concurso-oposición, quedasen prazas vacantes, estas serán cubertas por libre designación da empresa.
O concurso-oposición rexerase polo punto B do presente artigo, sendo, no caso que nos ocupa, concurso libre e tendo preferencia para cubrir estas vacantes os da categoría inmediata inferior, coas puntualizacións que máis diante se fan referentes á comisión cualificadora.
D) Promoción de oficiais a categoría superior:
Os traballadores coa categoría de oficial ascenderán na súa escala, logo de exame práctico, á categoría inmediata superior, sempre e cando teñan acreditada unha antigüidade de 4 anos na categoría inmediata inferior.
Este ascenso producirase automaticamente sen necesidade de exame práctico, cando nos casos en que, cumpríndose a condición dunha antigüidade acreditada de 4 anos nunha determinada categoría profesional, o oficial reúna a xuízo da empresa, a experiencia e coñecementos necesarios para desempeñar unha categoría superior.
E) Exceptúanse do réxime de ascensos especificados nas letras B e C, na súa totalidade, os ascensos a xefes de 1ª e 2ª administrativos e de organización

e, en xeral, os ascensos que impliquen exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas e os postos de confianza da empresa.
As probas dos concursos-oposicion consistirán nun exame das aptitudes profesionais, exclusivamente.
Existirá unha comisión cualificadora destes exames, composta por tres titulares e dous suplentes representantes da empresa e tres titulares e dous suplentes elixidos por e de entre os membros do comité de empresa.
En caso de igual puntuación daráselle prioridade á maior antigüidade do traballador na súa categoría.
No prazo máximo de 15 días publicarase o resultado do exame.
Ós declarados aptos recoñeceráselle-la nova categoría para tódolos efectos o día 1º do mes seguinte ó da súa publicación.

Artigo 14º.-Traslados.
A) Traslados interiores.
A empresa poderá efectua-los traslados interiores que sexan necesarios por razóns organizativas de traballo, aínda que procurará, dentro do posible, atende-las peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitadas polo persoal da cadro de persoal.
Os traballadores coa categoría de especialistas que ocupen postos de traballo tóxicos serán trasladados, por petición propia, a outros postos que non presenten estas características e substituídos por persoal de novo ingreso, sempre que se produza contratación exterior e leven máis de tres anos nun deses postos.
B) Traslados a outros centros de traballo.
Aplicarase a normativa legal vixente.

TÍTULO III
Réxime de traballo

Artigo 15º.-Premio de asistencia.
O premio de asistencia permitirá a cada traballador desfrutar días de permiso retribuído en función da súa asistencia ó traballo, consonte as normas que a continuación se articulan:
Norma 1ª
O premio de asistencia é aplicable a todo o persoal coas posibles excepcións seguintes:
-Xefes de primeira e asimilados.
-Xefes de taller e asimilados.
-Titulados de grao superior e asimilados.
Norma 2ª
Para a adquisición de días aplicarase o seguinte sistema:
Persoal mensual a quenda normal: 2 días.
Persoal mensual a quendas: 3 días.
Persoal mensual a 3º quenda: 3 días.
Persoal horario a quenda normal: 3 días.
Persoal horario a quendas: 4 días.
Persoal horario a 3º quenda: 4 días.
Norma 3ª
A conta dos días obtidos cada ano péchase a última semana de decembro, séndolles comunicada ós interesados antes do 15 de maio seguinte.
Norma 4ª
Para cada ano do calendario, o beneficio do premio de asistencia considérase adquirido para todo o persoal definido na norma 1ª, e que non tivese un total de ausencias no ano superior a 15 días laborables.
Norma 5ª
Para a perda de días aplicarase o seguinte baremo:
De 1 día a 5 días de ausencia: 1 día.

De 6 días a 10 días de ausencia: 2 días.
De 11 días a 15 días de ausencia: 3 días.
Máis de 15 días de ausencia: todos.
Norma 6ª
Para os efectos do premio de asistencia non se considerarán como ausencias as vacacións, así como determinadas circunstancias definidas no anexo I deste artigo.
Norma 7ª
Os días xerados nun ano (A) segundo as presentes normas, poderán ser utilizados como días de permiso ou compensados economicamente, en todo ou en parte, durante o ano seguinte (A+1) e como máximo ata o 1º de maio do ano posterior (A+2). En todo caso, se en tal data quedasen días pendentes obrigatoriamente serán aboados.
Para a utilización dos días de permiso, precisarase un aviso previo de 5 días laborables e poderanse tomar se as necesidades do servicio o permiten (absentismo inferior ó 10 %).
Norma 8ª
Os beneficios previstos no premio de asistencia poderán acumularse cos que puidesen resultar de novas normas legais e regulamentarias.
Así mesmo, as vantaxes establecidas no presente premio de asistencia modifican e substitúen as concedidas polo anterior plan individual de vacacións.
Norma 9ª
Os días de premio de asistencia serán aboados como laborables.

ANEXO I

Circunstancias que non se consideran ausencia para efecatos do premio de asistencia no conxunto final do período

Permiso por nacemento de fillo.
Permiso por matrimonio do traballador/a.
Permiso por matrimonio de fillos, irmáns, pais e netos.
Permiso por falecemento de pais, fillos e cónxuxe; avós, netos, irmáns, tíos e parentes por afinidade ata o 2º grao.
Baixa por accidente laboral.
Permiso por enfermidade grave do cónxuxe, fillos, pais; avós, netos, irmáns e parentes por afinidade (sogros e avós políticos).
Permiso (con desprazamento para consulta médica) por enfermidade de fillos ou cónxuxe.
Permiso por mudanza.
Permiso por premio de asistencia.
Citacións oficia is.
Designación como membro de mesa electoral.
Retención pola Garda Civil (incendios).
Paro técnico.
Permiso por exames.
Permiso para doazón de sangue.
Permiso por horas acumuladas (ou por recuperar).
Saídas inferiores a media xornada.
Saídas sindicais (dentro do límite regulamentario).
Folga legal.

Artigo 16º.-Xornada laboral e vacacións.
Establécese que a xornada será a mesma en horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal.
O número de horas efectivas de traballo en cómputo anual será de mil setecentas vinte horas para o ano 2001 e de mil setecentas doce con setenta e cinco horas para o ano 2002, non entrando no cálculo deste cómputo de horas ningún tipo de descanso (mesmo os retribuídos).

Para efectos de xornada máxima legal semanal, realizarase o cálculo correspondente tomando en consideración o cómputo anual.
Ámbolos contratantes acordan que a xornada pactada, os calendarios laborais e horarios vixentes son aplicación da LET.
Para o persoal de mantemento e moldes establécense calendarios especiais. Este persoal deberá traballa-los días que lle correspondan neses calendarios, con independencia do número de horas, rotación das quendas, vacacións e descansos legais, fixados con carácter xeral.
A empresa por motivos de organización ou productividade, poderá establecer modalidades de calendarios diferentes ós existentes, pactando as condicións co comité de empresa, cun mes de antelación á súa aplicación.
Cando o persoal a quendas traballe unha xornada durante a cal non lle corresponda traballar ó de quenda normal, nos servicios e talleres destes últimos estableceranse, a criterio dos correspondentes responsables, reténs de asistencia segundo as necesidades que eles aprecien.
Ós afectados por estes reténs compensaránselle-las horas traballadas coas do día da semana que elixan, de acordo coas necesidades do servicio.
O período de vacacións será de 30 días (trinta) naturais.
Cada ano de vixencia deste convenio colectivo a empresa, tendo en conta as súas necesidades organizativas a productivas, proporalle á representación dos traballadores o período de desfrute de vacacións, que normalmente se fixará en época estival.
O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica; sen embargo, ó persoal que non continúe durante o transcurso do ano aboaráselle o salario correspondente á parte de vacacións a que teña dereito e non desfrutase, como concepto integrante da súa liquidación por baixa na empresa.

Artigo 17º.-Licencias.
O traballador, logo de aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración polo tempo e os motivos que máis abaixo se indican. A remuneración á que aquí se fai referencia consistirá en salario convenio e antigüidade, adicionándose para o persoal horario a prima de producción correspondente ós días ou horas de licencia coincidentes con xornadas laborables.
Matrimonio: 15 días naturais.
Nacemento fillo: 3 días laborables que se poderán desfrutar dentro dos quince días seguintes ó parto. En caso de necesidade de desprazamento, serán 4 días.
Falecemento:
Pais, titores, fillos ou cónxuxe do traballador: 5 días naturais.
De avós, netos e irmáns do traballador: 3 días naturais.
De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 3 días naturais.
De xenros, noras e cónxuxe do irmán do traballador: 3 días naturais.
De tíos do traballador e de tíos do cónxuxe: 1 día natural.
De cónxuxe dos irmáns políticos: 1 día natural.
Se existe necesidade de desprazamento nestes cinco últimos casos, corresponderá un día natural máis.
Enfermidade grave:
De pais, titores, fillos e cónxuxe do traballador: ata 3 días naturais (valorando circunstancias de cada caso). En caso de necesidade de desprazamento, corresponderá un día máis.
De avós, netos e irmáns do traballador: 2 días naturais.
De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 2 días naturais.
De xenros, noras e cónxuxe do irmán do traballador: 2 días naturais.
Se existe necesidade de desprazamento nestes tres últimos casos, corresponderán dous días naturais máis.
Matrimonio: de pais, fillos, irmáns e netos: 1 día natural.
Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.
Permiso por exames oficiais: polo tempo necesario para concorrer ós exames correspondentes, sempre e cando estea matriculado en centros oficiais ou recoñecidos polo Ministerio de Educación e Ciencia, e curse con regularidade estudios para a obtención dun título académico

ou profesional, a teor da Lei xeral de educación, con posterior xustificación.
Cumprimento de deber público: polo tempo indispensable para o cumprimento inescusable de carácter público e persoal, con posterior xustificación.

Artigo 18º.-Excedencias.
As excedencias concederanse de acordo co establecido na Ordenanza laboral química e Lei do Estatuto dos traballadores.
A empresa admitirá o excedente nun prazo máximo de 15 días a partir da data en que expire a excedencia, sempre que o solicitase dentro do prazo regulamentario e que se encontre en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.
Ó serlle concedida a excedencia daráselle ó traballador un certificado do servicio médico da empresa no que consten as súas condicións de aptitude ou limitación para o traballo, sempre que el mesmo o solicite.
Se o traballador, transcorrido como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicitase o seu reingreso, admitirase a súa solicitude para a primeira vacante que exista da súa categoría.
O comité de empresa poderá solicitar que se lle dea coñecemento dos rexeitamentos que se producisen das solicitudes de reingreso dos excedentes.

Artigo 19º.-Licencias sen soldo.
Excepcionalmente, a empresa concederalles licencias sen soldo por un período de tempo máximo de tres meses, ós traballadores fixos de cadro de persoal, cunha antigüidade de 6 meses nela e por motivos de carácter excepcional, debidamente xustificados, tales como enfermidade grave do cónxuxe, fillos ou pais.
Estas licencias sen soldo concederanse sempre e cando o total das concedidas non supere o número de dous para o grupo das categorías de peón, especialistas e especialistas cualificados e o número dunha para o grupo do resto de categorías.
Para ter dereito a unha nova licencia sen soldo, deberán transcorrer como mínimo dous anos completos desde a data de terminación da anterior.
Tamén se lles concederán licencias sen soldo a aqueles traballadores que o soliciten para realizar exames non recollidos no artigo 17º.

TÍTULO IV
Réxime de retribucións

A) Tempos e rendementos.

Artigo 20º.-Tempos.
Os tempos determinaranse polos procedementos de cronometraxe e valoración empregados ata a data polos servicios técnicos da empresa e poderán ser: estimados, provisionais e definitivos. Ó poñerse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realiza-la primeira cronometraxe, aplicaranse os tempos estimados, que serán obtidos por apreciación.
Consideraranse como tempos provisionais os obtidos na primeira cronometraxe dun traballo novo ou modificado, que se producirá inmediatamente que os servicios técnicos consideren dunha garantía mínima a estabilización do método e a práctica do operador.
Consideraranse tempos definitivos os asignados a cada traballo na segunda cronometraxe, que se realizará en canto as condicións mecánicas e operatorias se encontren totalmente estabilizadas, non debendo normalmente producirse despois de seis meses da primeira cronometraxe para os postos individuais, nin de doce meses para as cadeas e traballos colectivos.

Artigo 21º.-Revisión dos tempos.
Os tempos definitivos non poderán ser modificados, excepto nos casos seguintes:
a) Por modificación dos medios: máquinas, equipos, ferramentas, etc...

b) Por mellora do proceso operatorio, calquera que sexa a orixe da mellora.
c) Por variación das frecuencias dos traballos ou fases irregulares que consten na folla de análise do posto.
d) Por erros de cálculo comprobables nas gamas e follas de análise.
e) Nos postos considerados como de tempos variables por circunstancias alleas a eles, como retoque de pezas por transporte, recuperación de pezas defectuosas, etc...
Nestes postos os tempos serán revisados periódica e sistematicamente sen alcanzar nunca a consideración de definitivos. Nos casos de discrepancia individual aplicarase o disposto no artigo 5 e 6 da Ordenanza de traballo para a industria química.

Artigo 22º.-Aplicación dos tempos.
A empresa adoptará o sistema de prima individual en tódolos casos en que sexa tecnicamente posible e mentres a organización de traballo non aconselle o contrario.
Cando un operario deba pasar dun posto productivo a outro productivo non parecido, facilitaráselle que no novo posto consiga o seu Kb habitual mediante as «compensacións de aprendizaxe».
Se traballa a prima individual, a compensación da aprendizaxe consistirá en aboarlle toda a quincena o Kb obtido nos últimos días, sen supera-lo Kb medio obtido nas tres últimas quincenas no posto anterior.
Esta compensación, que terá unha duración máxima de dúas quincenas, deixará de facerse se o operario non mellora diariamente o seu Kb. Se o cambio se produciu despois dos seis primeiros días da quincena, ou dura menos de seis días impedíndolle ó operario chegar a un Kb razoable, pagaráselle toda a quincena o Kb proporcional que resultaría de seguir en toda ela o mesmo progreso observado nos días de aprendizaxe.
Se traballa en grupos colectivos, cobrará o Kb que obteña o grupo, e, para que ese Kb non baixe con motivo da falta de práctica do novo operario, emitiránselle a este solicitudes de aprendizaxe diarias, en función das horas doutros operarios productivos que haxa que empregar para completa-lo posto do novo operario.
Estas solicitudes seranlle aboadas, así mesmo ó Kb medio que obteña o grupo, ata un máximo de vinte horas para cambio de posto dentro dun mesmo grupo ou cando o operario xa traballase no dito grupo e, ata un máximo de corenta horas, nos demais casos.
Proporcionaráselle a todo traballador, se o solicita, o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcula-la súa prima e, nas cadeas, o das operacións asignadas a ese traballador, especificado por operacións.

Artigo 23º.-Rendementos.
Establécese que o rendemento mínimo será o chamado Kb=0,75, equivalente a 45 minutos hora, para efectos do disposto na normativa legal vixente, así como para os efectos disciplinarios oportunos.
Establécese como rendemento normal ou habitual do traballador, para efectos do preceptuado no artigo 54.2º letra e) LET, o que este viñese obtendo en precedentes períodos de tempo, podéndose considerar como período para determina-lo dito rendemento normal, un mínimo dun mes e un máximo dun ano. Cando non exista medio de comparación propio dun posto de traballo, considerarase como rendemento normal o que obtivesen outros traballadores no mesmo posto ou similar.
O período de tempo para determinar que existe continuidade no baixo rendemento a que se refire o artigo 54.2º letra e) LET, será diferente segundo se trate dun traballador ou ben afecte un grupo de traballadores, máxime se como consecuencia diso se derivase escándalo ou producise indisciplina ou incitación a outros traballadores a secundar tal actitude.
No que se refire a traballadores que ocupan postos non cronometrados e unicamente cando se trate dun caso illado, será necesario, para considerar continuidade suficiente no baixo rendemento, que este se producise no período dun mes despois de ser apercibido.

Artigo 24º.-Comisión paritaria de tempos.
Para atender sobre as reclamacións individuais nacidas da aplicación do sistema de análise e

control de rendementos persoais, existirá unha comisión paritaria de tempos, composta por 4 membros representantes da dirección (dous titulares e dous suplentes) e 4 membros do comité de empresa (dous titulares e dous suplentes).
De entre e polos compoñentes da comisión, será elixido un presidente e un secretario, cargos estes que deberán recaer en membros de ambas representacións.
Tódolos membros titulares desta comisión disporán de vinte horas retribuídas ó mes para o desempeño das súas funcións.
Reunións da comisión paritaria: Haberá dous tipos de reunións, ordinarias e extraordinarias. As ordinarias terán lugar unha vez ó mes dentro da súa primeira quincena. Terán carácter de extraordinarias as convocadas por iniciativa xustificada de calquera das dúas representacións. Tódalas reunións, tanto ordinarias como extraordinarias, deberán ser convocadas polo presidente e secretario cun prazo de 48 horas de antelación, con indicación de lugar de reunión, día, hora e orde do día.
A comisión paritaria enviará informe de tódalas reunións que realice, ó comité de empresa e á dirección desta.
De solicitalo, a comisión paritaria será informada dos rendementos obtidos polos diferentes talleres de fábrica en cada unha das quincenas do ano.

B) Condiciones económicas.

Artigo 25º.-Salarios.
O 1 de xaneiro de 2001 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 3%, que se aplicará de forma proporcional para tódolos traballadores e sobre salarios e primas. Para o ano 2002 o aumento será o IPC oficialmente previsto máis o 0,75%, que se aplicará o 1 de xaneiro sobre as táboas resultantes do ano anterior, unha vez efectuada a revisión salarial, se a houber.
a) Retribución do persoal horario:
Componse de salarios convenio, prima de producción (nos casos establecidos) e prima de posto (nos casos establecidos).
O salario convenio, que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría, é o seguinte:
Peóns ordinarios: 497,75 ptas. brutas/h (2,99 euros).
Peóns especializados: 510,74 ptas. brutas/h (3,07 euros).
Especialistas: 523,72 ptas. brutas/h (3,15 euros).
Especialistas cualificados 3ª: 530,14 ptas. brutas/h (3,19 euros).
Especialistas cualificados 2ª: 536,54 ptas. brutas/h (3,22 euros).
Especialistas cualificados 1ª: 542,95 ptas. brutas/h (3,26 euros).
Esp. cual. xefe equipo: 559,35 ptas. brutas/h (3,36 euros).
Oficiais de 3ª: 614,31 ptas. brutas/h (3,69 euros).
Oficiais de 2ª: 645,19 ptas. brutas/h (3,88 euros).
Oficiais de 1ª: 675,12 ptas. brutas/h (4,06 euros).
b) Retribución do persoal mensual e táboas de retribucións mínima.
As retribucións do persoal mensual serán incrementadas para o ano 2001 nun 3 %, e para o ano 2002, no IPC oficialmente previsto mailo 0,75 %.
Táboa de retribucións mínimas.
Grupo administrativo:
Xefe administrativo 1ª: 3.650.585 ptas. brutas/ano (21.940,46 euros).
Xefe administrativo 2ª: 3.246.373 ptas. brutas/ano (19.511,10 euros).
Oficial administrativo 1ª: 2.923.132 ptas. brutas/año (17.568,38 euros).
Oficial administrativo 2ª: 2.478.678 ptas. brutas/año (14.897,15 euros).
Auxiliar administrativo: 2.276.652 ptas. brutas/ano (13.682,95 euros).
Grupo técnico:
-Técnico de taller:
Contramestre: 3.246.373 ptas. brutas/ano (19.511,10 euros).
Encargado: 2.923.132 ptas. brutas/ano (17.568,38 euros).
-Técnicos de organización:
Xefe organización 1ª: 3.650.585 ptas. brutas/ano (21.940,46 euros).

Xefe organización 2ª: 3.367.589 ptas. brutas/ano (20.239,62 euros).
Técnico organización 1ª: 3.044.348 ptas. brutas/ano (18.296,90 euros).
Técnico organización 2ª: 2.761.518 ptas. brutas/ano (16.597,06 euros).
Auxiliar de organización: 2.498.882 ptas. brutas/ano (15.018,58 euros).
-Técnicos titulados:
Enxeñeiro: 3.246.373 ptas. brutas/ano (19.511,10 euros).
Licenciado: 3.246.373 pesetas brutas/ano (19.511,10 euros).
Enxeñeiro técnico: 2.761.518 pesetas brutas/ano (16.597,06 euros).
Graduado social: 2.761.518 pesetas brutas/ano (16.597,06 euros).
Artigo 26º.-Complemento de puntualidade e prima de asistencia.
Para tódalas categorías de persoal horario, a súa aplicación manterase de acordo cos criterios actuais, sobre as horas ordinarias, pero aumentando o seu valor, para o 2001, a 20,60 ptas. brutas/hora (0,12 euros), e para o ano 2002, o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.
Para o persoal mensual, a prima de asistencia e puntualidade para o 2001 será de 38.172 ptas. brutas/ano (229,42 euros) e para o 2002, o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%, sendo as súas normas de aplicación as mesmas que se utilizan para o persoal horario.

Artigo 27º.-Primas de produción directa.
As primas de produción directa devengaranse e aplicaranse segundo o establecido no artigo 30 deste texto, seguindo o criterio:
Para o ano 2001, o minuto producido terá un valor de 5,5708 ptas. (0,03 euros), ata 54 minutos hora (Kb 0,90) e de 6,0546 ptas. (0,04 euros) para os minutos hora que excedan de 54, ou o que é o mesmo, aplicaranse as fórmulas seguintes:
Ata Kb 0,90 prima=334,2452xKb ptas./hora (2,01 euros).
Desde Kb 0,91 prima=363,2760xKb-26,1279 ptas./hora (2,18-0,16 euros).
Para o ano 2001, aplicarase o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.
Artigo 28º.-As primas de produción indirecta.
(Tarifa fixa-mantemento-moldes)
Para o ano 2001, pagaranse de acordo co coeficiente de rendemento obtido e mediante a aplicación da fórmula seguinte:
Prima en pesetas/hora=250,2237xcoeficiente+95,9027 ptas./h (1,50 x 0, 58 euros).
Para o ano 2002 aplicarase o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.
Artigo 29º.-Primas de cualificación de postos de peóns e especialistas.
Para o ano 2001 devénganse sobre os tempos establecidos no artigo 30º e a partir, como é habitual, do rendemento Kb=0,75, cos valores seguintes:
1: 0,0875 ptas./minuto producido (0,03 euros/h)
2: 0,1524 ptas./minuto producido (0,05 euros/h)
3: 0,3059 ptas./minuto producido (0,11 euros/h)
4: 0,5883 ptas./minuto producido (0,21 euros/h)
5: 0,8287 ptas./minuto producido (0,30 euros/h)
6: 1,1530 ptas./minuto producido (0,42 euros/h)
7: 1,4336 ptas./minuto producido (0,52 euros/h)
8: 1,7566 ptas./minuto producido (0,63 euros/h)
9: 2,0804 ptas./minuto producido (0,75 euros/h)
A prima fixa de cualificación de posto establécese en:
Para regradores especialistas=107,4403 ptas./hora (0,65 euros).
Para o ano 2002, aplicarase o IPC previsto oficialmente mailo 0,75%.

Artigo 30º.-Aplicación das primas de produción en persoal horario.
Aplicaranse, como é habitual, sobre:
a) Tempos efectivos de traballo, co valor correspondente ó rendemento realizado individual ou colectivamente.
b) Tempos de descanso ou valor mínimo garantido (Kb=0,60) no persoal afectado.
c) Vacacións (30 días) ou a súa proporción.
d) Pagas extraordinarias de xullo e Nadal (25 días) ou a súa proporción, nos tres últimos meses

traballados.
Así mesmo, aplicaranse sobre as horas de licencias retribuídas conforme o artigo 17º.
Para as letras c) e d), así como para as licencias retribuídas, aplicaranse os valores medios das primas de producción obtidas nos tres últimos meses traballados.

Artigo 31º.-Primas de postos non cronometrados.
Para o ano 2001, a prima fixa para os postos non cronometrados establécese cos seguintes valores:
Peóns ordinarios: 218,49 ptas. brutas/h (1,31 euros).
Peóns especializados: 229,85 ptas. brutas/h (1,38 euros).
Especialistas: 241,24 ptas. brutas/h (1,45 euros).
Especialistas cualificados 3ª: 241,24 ptas. brutas/h (1,45 euros).
Especialistas cualificados 2ª: 241,24 ptas. brutas/h (1,45 euros).
Especialistas cualificados 1ª: 241,24 ptas. brutas/h. (1,45 euros).
Esp. cual. xefe equipo: 251,47 ptas. brutas/h (1,51 euros).
Oficiais de 3ª: 268,86 ptas.brutas/h (1,62 euros).
Oficiais de 2ª: 279,01 ptas.brutas/h (1,68 euros).
Oficiais de 1ª: 287,23 ptas.brutas/h (1,73 euros).
Para o ano 2002 aplicarase o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.
Artigo 32º.-Postos tóxicos, penosos e perigosos.
Para o ano 2001, será aumentada a contía das primas, pasando todo o persoal afectado por este concepto a cobrar 19,84 Ptas.brutas/hora (0,12 euros).
Para o ano 2002 aplicarase o IPC previsto oficialmente mailo 0,75%.

Artigo 33º.-Complemento por traballo nocturno.
O complemento por traballo nocturno, nos casos aplicables, consistirá no trinta e cinco por cento do salario base.

Artigo 34º.-Antigüidade.
O valor da antigüidade para 2001 será o seguinte, por cada trienio que corresponda:
-Persoal horario: 9,07 ptas. brutas/hora (0,05 euros).
Persoal mensual: 30.866 ptas. brutas/ano (185, 51 euros).
Para o ano 2002 aplicarase o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.
Artigo 35º.-Complemento por xornada a quendas.
É un complemento salarial de posto de traballo aplicable ó persoal que traballe en quendas rotativas de mañá e tarde ou noite.
Devengarase sobre as horas efectivas de traballo e sobre o número de horas polo concepto prima de producción nas pagas extraordinarias e nas vacacións. O valor para o ano 2001 fíxase en 20,60 ptas. brutas/hora (0,12 euros) e para o ano 2002, aplicarase o IPC previsto oficialmente mailo 0,75%.
Para o persoal que traballa máis de tres quendas rotativas, o valor para o ano 2001 fíxase en 30 ptas. brutas/horas (0,18 euros), e para o ano 2002, aplicarase o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.

Artigo 36º.-Complemento por adaptación de xornada laboral.
Para o ano 2002 aboaráselle-lo importe de 45.000 pesetas (279,46 euros) ou a súa proporción a tódolos traballadores fixos e eventuais que, estando de alta no ano 2001, teñan o seu contrato en vigor ou o renoven no ano 2002.
Este importe ratearase en función dos días de permanencia na empresa en cómputo anual, actualizándose cada ano no % de incremento que se acorde para o convenio colectivo.
Este artigo non será de aplicación para o persoal que cause alta na empresa a partir do 1-1-2002.

Artigo 37º.-Horas extraordinarias.
O valor da hora extraordinaria sera de 0,775 ptas. 0,005 euros por cada 1.000 ptas. (6,01 euros) do salario anual nos conceptos: salario convenio, antigüidade e prima de producción, se é o

caso, que individualmente corresponda.
A empresa deberalles comunicar ós traballadores afectados a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente e, cando menos, deberá efectuarse 24 horas antes do día en que deban realizarse, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, caso no que se considerará obrigatoria a prestación.
Se as circunstancias técnicas e productivas así o esixisen, a empresa poderá establece-la realización dun máximo de 80 horas extraordinarias estructurais por traballador e ano.
A posible realización deste tipo de horas extraordinarias estructurais será voluntaria e terá carácter xeral.

Artigo 38º.-Gratificacións extraordinarias.
As pagas extraordinarias do mes de xullo e Nadal serán aboadas a razón de 25 días laborables e 5 festivos, cada unha delas.
A empresa aboarálle-las pagas extraordinarias do mes de xullo e Nadal, completas, a tódolos traballadores que estivesen en situación de IT no semestre anterior, tomando como prima base a media dos tres últimos meses traballados.

Artigo 39º.-Revisión salarial.
Para o ano 2001, procederase a unha revisión salarial a partir do mes en que o IPC supere o 2%. Esta revisión salarial farase efectiva unha vez constate fidedignamente o 31-12-2001, tal circunstancia, o INE (Instituto Nacional de Estatística). Os correspondentes novos niveis servirán de base para a negociación de salarios para 2002.
Para o ano 2002 procederase a unha revisión salarial a partir do mes en que o IPC supere o % de IPC oficialmente previsto. Esta revisión salarial farase efectiva unha vez que o INE (Instituto Nacional de Estatística) constate fidedignamente o 31-12-2002 tal circunstancia. Os correspondentes novos niveis servirán de base para a negociación de salarios para 2003.

TÍTULO V
Previsión e política social

Artigo 40º.-Formación.
Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica ade Ourense continuará potenciando as súas accións de formación destinadas ó conxunto do persoal para o seu perfeccionamento profesional e a súa adaptación permanente ás novas tecnoloxías de producción e ós novos métodos de organización e xestión.
O plan establecido para 2001 e 2002 prevé cubri-las seguinte áreas:
-Automatismos e novas tecnoloxías.
-Organización e métodos.
-Calidade.
-Informática e microinformática.
-Recursos humanos.
-Técnicas específicas do taller.
-Idiomas.
-Prevención de riscos laborais.
-ESP.
-IP.
-Management.
-Medio ambiente.
-Formacións específicas e outras.
A asistencia ós diferentes cursos estará determinada pola necesidade de lle proporcionar ó persoal os coñecementos requiridos para un desenvolvemento eficaz das súas funcións e unha correcta adaptación á evolución técnica e organizativa da empresa.
A empresa proporcionaralle trimestralmente á representación dos traballadores información sobre o grao de cumprimento do plan de formación

Artigo 41º.-Bolsas de estudio.
Para o ano 2001, a empresa concederá 1.545.000 ptas. (9.285,64 euros) destinadas a bolsas de estudio, coa seguinte distribución:
Por definir:
Ptas. para carreiras superiores.
Ptas. para carreiras medias.
Ptas. para BUP e COU.
Ptas. para estudios EXB+FP 1º e 2º grao.
Ptas. outros estudios (a criterio da comisión).
No caso de quedaren bolsas de estudios sen conceder, estas serán aplicadas ós fillos dos traballadores.
Para percibi-lo importe das bolsas de estudio será imprescindible presenta-lo xustificante da matrícula e a factura dos libros e materiais de ensino para os estudios indicados.
Para a selección de solicitudes crearase unha comisión paritaria composta por catro membros do comité de empresa e catro representantes da dirección, que actuarán segundo as normas que a propia dirección estableza, presidida por un dos representantes da empresa con voto de calidade.
Para o ano 2002, aplicarase o IPC oficialmente previsto mailo 0,75%.

Artigo 42º.-Vivendas.
Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense mantén o fondo de 9.000.000 de ptas. (54.091, 09 euros) como dotación para préstamos destinados á adquisición, construcción e reparación de vivenda propia, que se utilice ou se vaia utilizar como domicilio familiar, dándolles preferencia ás vivendas en réxime de cooperativa ou de iniciativa oficial.
Ó persoal eventual esixiráselle que polo menos teña acreditado un ano de antigüidade ininterrompida na empresa e o aval dun empregado fixo de cadro de persoal.
As características principais destes préstamos serán as seguintes:
-Importe máximo: 1.000.000 de ptas. (6.010,12 euros)
-Prazo de devolución: 5 anos.
-Xuro: 2%.
A dirección establecerá as diferentes contías dos préstamos en función da situación familiar e as normas para a súa concesión
Para a concesión dos préstamos crearase unha comisión paritaria composta por dous membros do comité de empresa e dous representantes da dirección, presidida por un dos representantes da empresa con voto de calidade.

Artigo 43º.-Seguro de viaxes.
A empresa manterá os seguros de accidentes que actualmente ten establecidos para o persoal que, por necesidades do servicio, deba desprazarse a unha localidade distinta daquela onde está o seu centro de traballo.

Artigo 44º.-Seguro de vida.
A empresa manterá o seguro colectivo de vida que ó seu cargo ten actualmente establecido para todo o persoal.
O capital asegurado será equivalente ó salario anual, entendendo por tal, de se-lo caso, o salario convenio, prima de producción e antigüidade, tomando como referencia o nivel salarial do 1 de xaneiro de cada ano.
Para o ano 2001, este seguro garante os riscos alternativos seguintes:
-Morte natural: aboamento do capital asegurado.
-Invalidez permanente absoluta: aboamento do capital asegurado.
-Morte por accidente: aboamento de dúas veces o capital asegurado.
Para o ano 2002, o capital asegurado será o equivalente ó salario anual evolucionado nun 25 % e garantiranse os riscos alternativos seguintes:
-Morte natural: aboamento do capital asegurado.
-Invalidez permanente total: aboamento do capital asegurado.

-Invalidez permanente absoluta: aboamento do capital asegurado.
-Gran invalidez: aboamento do capital asegurado.
-Morte por accidente: aboamento de dúas veces o capital asegurado.
A cobertura deste seguro alcanza a totalidade do cadro de persoal fixo e eventual da empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal a situación legal de incapacidade transitoria.
A cobertura asegurada de incapacidade permanente total farase efectiva no momento de causar baixa no cadro de persoal da empresa e do recoñecemento legal de tal situación.
Acórdase, así mesmo, que a súa cobertura se estenda ata o máximo previsto no artigo 131.bis.2º da Lei da Seguridade Social, segundo redacción dada pola Lei 42/1994, do 30 de decembro, como situación legal de invalidez provisional. Para iso é imprescindible que os afectados, no mes de xaneiro de cada ano, informen e xustifiquen ante a empresa as súas circunstancias.
Nestes casos os capitais asegurados, manterán o nivel que tiñan no momento de finalización do prazo de incapacidade transitoria.

Artigo 45º.-Mutualidade de previsión social.
A contribución da empresa á mutualidade Labauto-Allibert Ourense de previsión social, durante a vixencia do presente convenio colectivo, será a resultante de multiplica-lo número de efectivos de Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense pola contribución por efectivo, correspondente ó outro socio protector, Labauto Ibérica, S.A.

Artigo 46º.-Economato.
Para o ano 2001, aboaráselle a cada traballador fixo de cadro de persoal, a suma de 33.178 ptas. 199,40 euros brutas anuais, máis un complemento de 35.692 ptas. (214,51 euros) anuais, como compensación pola supresión do economato laboral. Estas cantidades actualizaranse cada ano no % de incremento que se acorde para o convenio colectivo.
Para o ano 2002 aplicarase o IPC previsto oficialmente mailo 0,75%.

Artigo 47º.-Prestación complementaria por incapacidade transitoria.
Nas baixas por accidente laboral, ocorrido durante o tempo de presencia en fábrica, incluidos os in itinere a empresa aboará desde o primeiro día de baixa e ata o vixésimo día de baixa, ambos inclusive, a diferencia entre as prestacións e demais remuneracións percibidas, e o 100% do seu salario real individual.
Ó mesmo tempo se a baixa fose por enfermidade ou accidente non laboral, sempre e cando exista hospitalización do traballador, a empresa aboará desde o primeiro día de hospitalización e ata o vixésimo día de baixa, ambos inclusive, a diferencia entre as prestacións e demais remuneracións percibidas, e o 100% do seu salario real individual.

Artigo 48º.-Financiamento de vehículos.
Sai Automotive Allibert, S.A., fábrica de Ourense para 2001 manterá o fondo de catro millóns (4.000.000), (24.040,48 euros) e para o ano 2002 o fondo será de cinco millóns (5.000.000) (30.050,61 euros) como dotación para préstamos destinados á adquisición de vehículos novos ou usados de fabricación española.
As características principais destes préstamos serán as seguintes:
-Importe máximo: 500.000 ptas (3.005,06 euros).
-Prazo de devolución: 4 anos.
-Xuro: 3%.
Para a concesión destes préstamos terase en conta a situación familiar do solicitante, a súa antigüidade na empresa; dándoselles preferencia ós traballadores que carezan de vehículos sobre os que o teñan.
Ó persoal eventual esixiráselle que polo menos teña acreditado un ano de antigüidade ininterrompida na empresa e o aval dun empregado fixo de cadro de persoal.
Durante 2001 crearase unha comisión paritaria para a concesión dos préstamos, composta por dous membros representantes do comité e por outros tantos membros representantes da dirección. A comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Artigo 49º.-Prevención de riscos laborais.
O comité de seguridade e saúde laboral e a dirección da empresa serán os encargados de velar polo cumprimento da Lei de prevención de riscos laborais e de calquera outra lexislación nesta materia. Para isto, Sai Automotive Allibert. S.A., fábrica de Ourense, proverá os medios precisos ó seu alcance en colaboración cos traballadores, para mellora-la calidade de vida, as condicións de traballo e a formación en materias preventivas de riscos laborais.
A Lei 31/1995, do 8 de decembro, constitúese como a norma básica de actuación para tódalas partes implicadas en materia de prevención de riscos laborais e, ó mesmo tempo, manterase como principio de xestión da seguridade en toda a fábrica a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e decisións, con este fin, para tódolos sectores e coa colaboración, tanto dos delegados de prevención, como dos servicios de prevención, elaborarase un plan anual de prevención.
Funcións do comité de seguridade e saúde laboral.
O comité entenderá daqueles problemas referentes á seguridade e saúde laboral, como son:
Examina-la frecuencia dos accidentes e enfermidades profesionais, para poder detecta-los postos en que se producen e as condicións que os crean, así como coñece-las investigacións realizadas polos técnicos da empresa ó respecto.
Investiga-las causas dos accidentes e das enfermidades profesionais producidas na empresa, co obxecto de evitar uns e outros, e nos casos graves e especiais, practica-las informacións correspondentes.
Solicitar a través do servicio de seguridade, do persoal directivo, técnico e mandos intermedios da empresa, que prohiban ou paralicen, de se-lo caso, os traballos en que se advirta perigo inminente de accidentes ou doutros sinistros profesionais cando non sexa posible o emprego dos medios adecuados para evitalos.
O comité de seguridade e saúde laboral terá dereito a estar asistido dentro da fábrica polos técnicos do Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene para o estudio de calquera problema.
Así mesmo, poderá solicitar información sobre procesos, materiais e condicións ambientais relacionados con aqueles postos específicos, o estudio dos cales necesite realizar.
Reunións.
O comité de seguridade e saúde laboral reunirase mensualmente para analiza-las situacións observadas polos delegados de prevención na fábrica ou sectores desta, especialmente sobre materias de riscos potenciais, equipos de protección persoal e prácticas inseguras. E ó mesmo tempo para analiza-lo grao de cumprimento do plan anual de prevención.
Tamén se poderán reunir por iniciativa, ben da dirección da empresa ou dos delegados de prevención.
Plan de formación.
O plan de formación da empresa incluirá a formación teórico-práctica necesaria en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou funcións que se vaian desempeñar. Prestarase especial atención ó persoal de nova incorporación.

Artigo 50º.-Sistema de clasificación profesional.
Consistirá en implantar un novo método de valoración de postos máis sinxelo e adaptado ás novas necesidades e profesionalidade derivada da evolución tecnolóxica.
Procedemento de evolución profesional do persoal horario.
Farase unha identificación das competencias potenciais de tódolos traballadores e desenvolverase o concepto de polivalencia funcional. Enténdese como polivalencia funcional a aptitude para dominar completamente en cantidade e calidade unha etapa lóxica na fabricación dun producto destinado ó automóbil ou dun proceso productivo.
Enténdese por etapa lóxica na fabricación dun producto destinado ó automóbil, o conxunto ordenado e relacionado de tarefas dunha ou varias especialidades propias da técnica de fabricación destes (loxística, control, mantemento, fabricación, etc.).
Enténdese por proceso productivo un conxunto de operacións de producción que teñen por obxecto obter ou transformar un elemento funcional dun producto destinado ó automóbil

(taboleiro de bordo, parachoques, ebanisterias, pezas periféricas, etc.).
Niveis de polivalencia e a súa equiparación profesional.
1º Nivel polivalencia = especialista cualificado 3ª.
-Persoa que domina máis de dous postos dun proceso productivo ou GAP.
2º Nivel polivalencia = especialista cualificado 2ª.
-Persoa que domina todo un proceso productivo ou GAP e ademais é capaz de formar a outros operadores na súa GAP.
3º Nivel polivalencia=especialista cualificado 1ª.
-Persoa que domina máis dunha GAP ou procesos productivos de diferente tecnolozía, e é capaz de formar a outros operadores nas GAP'S que domina.
Criterios de aplicación do novo sistema.
Realizada e constatada a identificación das competencias potenciais de tódolos especialistas e especialistas cualificados, asignaráselle a categoría provisional ó nivel de polivalencia que lle corresponda.
Non obstante, nos casos en que a categoría profesional actual fose superior á que resultase da aplicación deste novo sistema, respectaráselle o nivel retributivo da categoría actual.
Principios de progresión ata especialista cualificado de 1ª.
A progresión profesional ata a categoría de especialista cualificado de 1ª baséase no principio da polivalencia funcional. Esta progresión desenvolverase da maneira seguinte:
-A integración en novas funcións levará consigo a formación práctica e técnica necesaria.
-A promoción a nivel superior de polivalencia unha vez demostrado o dominio do nivel de polivalencia, en cantidade e calidade.
-Se a calidade, cantidade, nivel de participación, cumprimento de normas de seguridade e capacidade de formación, se é o caso, non fosen satisfactorias e non permitisen unha proposta de evolución, as razóns das insuficiencias serán precisadas no curso dunha entrevista co traballador coa presencia dalgún representante do comité de empresa, e confirmadas por escrito.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Regulación subsidiaria.
En todo o non previsto no presente convenio e demais normativa de índole xeral, as partes contratantes expresamente conveñen en que o texto da Ordenanza de traballo para a industria química, do 24 de xullo de 1974, se aplicará a título de dereito dispositivo mentres as ditas materias non estean reguladas por normativa expresa.

Segunda.-Vinculación á totalidade.
No suposto de que a xurisdicción laboral, no exercicio das atribucións que lle son propias, invalidase algún dos pactos do convenio, quedaría este sen efecto, debendo ser reconsiderado de novo na súa totalidade, para o que se deben reuni-las partes contratantes a través das súas respectivas comisións negociadoras.

Terceira.-Formulacións previas.
Como parte das estipulacións do presente convenio colectivo, ámbolos contratantes manifestan a súa intención de informar e discutir previamente en reunión conxunta, todas aquelas cuestións de incidencia colectiva e, que, se é o caso poidan ser susceptibles de formulacións administrativas ou xurisdiccionais.

ANEXO I

A) Relación de complementos non recollidos en convenio para o ano 2001:
-Complemento festivo:
Xornada laboral en festivo: 645,81 ptas./h (3,88 euros).
Xornada laboral en festivo extra: 422,55 ptas./h (2,54 euros).

-Complemento por descanso.
En recuperación voluntaria: 674,29 ptas./h (4,05 euros).
-Correquenda: 17,66 ptas./h (0,11 euros).
-Complemento de voluntariedade.
De quenda fixa noite: 150,17 ptas./h (0,90 euros).
Para o ano 2002 aplicarase o IPC previsto oficialmente mailo 0,75%.

B) Outros acordos:
B1. Para 2001 e 2002 a empresa concederalles un día de premio de asistencia a tódolos traballadores, para desfrutar individualmente.
B2. Mellora de emprego: ó abeiro do artigo 15 LET, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, e R.D. 2720/1998, que desenvolve o citado artigo 15 LET, e con base no principio de contribuír á competitividade da empresa, á mellora de emprego e á reducción da temporalidade e rotación deste, chégase ós seguintes acordos:
1. Definición e natureza dos contratos.
Por razón da permanencia ó servicio da empresa, os traballadores clasificaranse en:
-Fixos.
-Interinos.
-Temporais.
1.1. Son traballadores fixos os vinculados á empresa en virtude dun contrato de traballo subscrito por tempo indefinido de forma verbal ou escrita.
1.2. Son traballadores interinos os que substitúen a un traballador durante a súa ausencia por causas de enfermidade (IT), servicio militar, prestación social sustitutoria e outras de natureza análoga que obriguen á empresa a reserva-la súa praza ausente.
1.3. Son traballadores temporais os vinculados á empresa por un contrato de duración determinada de natureza conxuntural, estructural ou formativa.
Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderán ter unha duración máxima de 9 meses, dentro dun período de 12 meses, contados a partir do momento en que se produzan estas causas, todo iso por remisión expresa ó convenio xeral da industria química.
Os contratos de duración determinada para a realización dunha obra ou servicio determinado, unha vez identificados os sectores con substantividade propia no ámbito da empresa, acórdase que lles sexan de aplicación ós traballadores que desenvolvan a súa actividade nas áreas relacionadas cos vehículos X64 de Renault e M49, N6 ou N68 de Citroën ou calquera outro vehículo que no transcurso da vixencia deste convenio puidese implantarse.
Ámbalas partes se comprometen a fixar anualmente os criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume destas dúas modalidades contractuais e o cadro de persoal total da empresa, en atención ó carácter estacional, conxuntural ou estructural da actividade, en que estas circunstancias se poidan producir, co obxecto de poder levar a cabo unha mellor adecuación dos recursos humanos á productividade da fábrica.
No suposto de que algunha autoridade invalidase a cláusula do convenio xeral da industria química, á que se fixo remisión, o punto 1.3. referente a contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, quedará sen efecto.

Ourense, 30 de abril de 2001.