

**Convenio colectivo da empresa Componentes de Vehículos de Galicia, S.A.
(Anos 2005-2006)¹**

TÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O ámbito territorial deste convenio colectivo é o centro de traballo da empresa Componentes de Vehículos de Galicia, S.A., situado actualmente no polígono das Gándaras, no municipio do Porriño.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta o persoal pertencente ao cadro de persoal da empresa, salvo os que desempeñan cargos de conselleiros e os contratos de alta dirección ou de alta xestión da empresa.

Artigo 3º.-Vixencia.

A vixencia deste convenio será a partir do 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2006. Extinguido o período de vixencia, a súa denuncia considérase automática.

Mentres non se pacte un novo convenio colectivo, manteranse en vigor as cláusulas normativas deste.

Unha vez asinado este convenio, a empresa comprométese á publicación e distribución deste a todo o persoal.

Artigo 4º.-Prórroga.

As partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para a súa total extinción o 31 de decembro de 2006. Este convenio manterá o contido normativo na súa totalidade ata a sinatura dun novo convenio segundo o artigo 3º.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

A empresa respectará as condicións máis beneficiosas que viñese gozando o persoal.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

Terán carácter de absorbibles e compensables en cómputo anual, coas condicións aquí establecidas, as melloras económicas que poidan estar gozando os traballadores ou calquera outra que, por disposición legal, durante a vixencia deste convenio, puidese establecerse.

Artigo 7º.-Comisión de seguimento e interpretación (paritaria).

Durante a vixencia deste convenio actuará unha comisión de seguimento e interpretación que, sen prexuízo das atribucións que en cuestión de vixencia teñen os comités de empresa, terá por funcións:

- a) Vixilancia do cumprimento do pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje e conciliación, sen prexuízo da posibilidade da reclamación ante a xurisdición competente segundo a lexislación vixente.

A comisión estará composta por tres membros do comité de empresa que negociou este convenio, en representación dos traballadores, e tres representantes da empresa. Os tres representantes da empresa serán da súa libre elección, sen que en ningún caso poidan exceder en número a representación social.

¹ Publicado no DOG núm. 23, do 2 de febreiro de 2006.

Por acordo de ambas as partes poderase nomear un presidente entre os membros da comisión. As normas de funcionamento da comisión determinaraas a propia comisión.

Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí acordadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa práctica serán consideradas globalmente.

TÍTULO II

Condicións laborais

Artigo 9º.-Cómputo horario anual.

1. O cómputo anual de horas que se realizarán no ano 2005 e 2006 será de 1.760 horas de traballo.

2. Se fose necesario para cumprir a xornada anual establecida no parágrafo anterior, utilizaranse como días de axuste horario os que consten no calendario de vacacións que se pacte en cada exercicio.

3. As partes acordan a adscrición ás festas locais do Concello do Porriño. Débese ter en conta que,

coa dita adscrición, se un festivo coincide co período de vacacións, este estará incorporado nos días de axuste horario.

Artigo 10º.-Xornada laboral e quendas.

1. A xornada laboral de traballo será de 40 horas semanais de acordo co seguinte cadro horario:

-Primeira quenda: de 6.00 a 14.00 horas.

-Segunda quenda: de 14.00 a 22.00 horas.

-Terceira quenda: de 22.00 a 6.00 horas.

2. As quendas serán rotativas de luns a venres. Para o persoal fixo o 1 de xaneiro de 1992, o traballo en quenda de noite terá carácter voluntario.

3. Dentro da xornada semanal establecida enténdense computados 15 minutos diarios por parada de bocadillo por quenda. Co fin de non interromper o proceso produtivo e facer rotativo o gozo de tal descanso, os quince minutos contemplados para o bocadillo distribuiranse por quendas do seguinte xeito:

-Quenda de mañá: de 10.00 a 11.00 horas.

-Quenda de tarde: de 18.00 a 19.00 horas.

-Quenda de noite de: 2.00 a 3.00 horas.

4. A xornada ordinaria de traballo para todos os traballadores da empresa sinalada no primeiro parágrafo deste artigo dependerá das necesidades de servizo da empresa, polo que atendendo, entre outros, a puntas de produción xustificada que lles comunicará debidamente aos representantes dos traballadores, a dirección da empresa poderá ampliar esta respectándose, en todo caso, os períodos de descanso establecidos na normativa legal de aplicación.

5. No suposto de que por causas xustificadas se realicen máis de 40 horas semanais, o tempo que supere deste deberá compensarse co aboamento das horas extraordinarias que correspondan, a excepción de que se alcance un acordo co traballador implicado ao que se poderá compensar con descanso dentro dos tres meses seguintes, sendo a equivalencia horaria a do prezo da hora extraordinaria.

6. No suposto que fose necesario por unha necesidade urxente a presenza dun ou varios traballadores nunha quenda distinta á que tivesen asignada, a dirección da empresa, en aplicación da facultade de organización de que é titular, poderá establecer, por un breve tempo,

non superior a cinco días, unha adscripción distinta. A empresa deberá, en calquera caso, avisar do dito cambio cunha antelación mínima de 48 horas e respectar o descanso correspondente entre xornadas. Os ditos cambios de quenda non terán a consideración legal de modificación substancial das condicións de traballo.

7. Para o persoal de oficina o horario semanal será de luns a xoves de 8.00 a 14.00 horas e de 15.30 a 18.00 horas en xornada partida e os venres de 8.00 a 14.00 horas. O gozo de festivos intersemanais obrigará a reestruturar o horario semanal

que corresponda, para conseguir que a prestación do servizo sexa dunha media de oito horas diarias (1).

8. Para o persoal de oficinas, no período comprendido entre o primeiro luns de xuño e o primeiro venres de setembro traballarase de 7.00 a 15.00 horas en xornada continuada todos os días da semana.

9. Dado que se trata dun proceso continuo, os revezamentos realízanse no mesmo posto de traballo, sendo de aplicación a lexislación en vigor que regule o sistema de traballo indicado.

Artigo 11º.-Quenda de fin de semana.

Sen prexuízo do establecido no artigo anterior, e con carácter específico, establécese unha quenda especial de fin de semana, a xornada e regulación da cal se recolle no anexo número I deste convenio colectivo froito do pacto colectivo asinado entre a representación social e a empresarial en data do 28 de setembro de 1999.

No caso de ser necesario antes da súa implantación procederase a actualizar o dito anexo ás condicións do ano en curso.

Artigo 12º.-Vacacións.

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio gozarán ao longo da anualidade dun total de 31 días naturais de vacacións retribuídas ou, se é o caso, a parte proporcional ao tempo efectivamente traballado durante o período de devengo. As vacacións anuais, que se axustarán e realizarán tendo en conta o calendario da empresa cliente principal, deberán negociarse ano tras ano. Excepcionalmente, e atendendo a circunstancias especiais, a empresa estudará calquera petición individual que se realizase sobre a posibilidade de coller as vacacións fóra do período establecido.

1. Se antes de coller as vacacións algún traballador estivese en situación de baixa por accidente, gozará as vacacións desde o primeiro día de situación de alta. Se a baixa por accidente durase todo o tempo de vacacións, unha vez dado de alta, porase de acordo coa empresa para analizar os días de gozo destas.

2. A baixa ocorrida unha vez iniciado o período de vacacións non interromperá o gozo destas, non xerándose un novo dereito a tomar outro período de descanso polo tempo que puidese restar.

3. Así mesmo, se unha traballadora en situación de xestante dese a luz ou está gozando de permiso de maternidade e o parto coincidise co período de vacacións, terá dereito ao gozo deste.

4. O tempo transcorrido en situación de incapacidade temporal computarase para efectos de devengo de vacacións pero se, transcorrido o ano, o traballador segue de baixa, iso non impedirá a caducidade destas, comezando o novo devengo a partir do inicio do exercicio seguinte.

5. Fóra das datas sinaladas, o comité de empresa terá coñecemento escrito dos cambios acordados cos traballadores.

6. Os traballadores con contrato eventual gozarán do período vacacional do mesmo xeito que o resto do cadro de persoal, aínda que na proporción ao tempo traballado para CVG.

Artigo 13º.-Licenzas e permisos retribuídos.

Con independencia das licenzas e permisos que se establecen neste artigo, os traballadores que por cuestións de saúde non acudan a traballar un día concreto comunicaranlle por teléfono á dirección da empresa a súa ausencia ao traballo co fin de que esta poida organizar a substitución do traballador, todo iso con independencia de achegar, en todo caso, o correspondente parte de baixa.

1. O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, agás que nas epígrafes correspondentes se diga o contrario, polo tempo seguinte:

-18 días naturais en caso de matrimonio ou nas parellas de feito acreditativo segundo a lexislación aplicable.

-Un día por asuntos propios, que deberá solicitarse cunha antelación mínima dunha semana. O dito permiso retribuído non poderá ser gozado por máis dun 10% do cadro de persoal nun mesmo día, ou cando sexa solicitado o mesmo día por varios operarios dunha mesma liña e isto poida implicar a parada desta.

-5 días naturais por nacemento de fillo.

-5 días naturais en caso de falecemento ou intervención cirúrxica de cónxuxe, fillos ou pais consanguíneos. Se por necesidades de desprazamento for necesario un prazo maior, que nunca poderá pasar de dous días, a empresa estudará a posibilidade de outorgar os ditos días de gracia. Estes días de gracia non serán retribuídos.

-2 días en caso de falecemento, enfermidade grave, intervención cirúrxica de parentes, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade. En caso de necesitar desprazamento, a licenza será de 4 días. Se por necesidades de desprazamento for necesario un prazo maior, que nunca poderá pasar de dous días, a empresa estudará a posibilidade de outorgar os ditos días de gracia. Estes días de gracia non serán retribuídos.

-1 día en caso de traslado de domicilio.

-1 día en caso de falecemento doutro familiar político ou consanguíneo.

-1 día natural para asistencia a matrimonio de pais, fillos ou irmáns.

-Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

-En caso de morte dun compañeiro de traballo durante o tempo necesario para asistir ao enterro, aos compañeiros que o desexen, sempre que o seu número non exceda o dos membros do comité de empresa.

2. Cinco días consecutivos non remunerados logo de solicitude do traballador con quince días de antelación. A empresa accederá a conceder o dito permiso non retribuído cando a súa concesión non afecte á vez máis dun 10% do cadro de persoal nun mesmo día ou cando sexa solicitado o mesmo día por varios operarios dunha mesma liña e isto poida implicar a parada desta.

3. As/os traballadoras/es, por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións ou nunha redución da súa xornada laboral en media hora, coa mesma finalidade.

4. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquel.

5. Cando por razón de enfermidade, o traballador necesite asistir a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, a empresa concederá (cun máximo de 12 horas anuais) permiso necesario sen perda da retribución, debendo xustificarse o dito permiso co correspondente volante visado polo facultativo. Nos casos excepcionais que se exceda este límite de 12 horas, requirirase un informe efectuado polo médico de empresa que ditamine a procedencia ou improcedencia deste exceso.

6. Permisos retribuídos por exames: o traballador terá dereito ao gozo dos permisos necesarios para concorrer a exames, ou a unha preferencia a elixir quenda de traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional con aproveitamento ordinario.

7. No gozo dos permisos que se recollen neste artigo terán preferencia as mulleres xestantes, lactantes ou con fillos de ata 10 anos de idade. En caso de conflito de intereses con algún compañeiro de traballo, prevalecerá o criterio de maternidade sobre o do momento en que se solicitou o permiso.

Os traballadores que teñan dereito a calquera dos permisos e licenzas que se recollen neste artigo deberán avisar a empresa cun mínimo de 30 días de antelación. Cando non puidese ser coñecida a data do permiso ou da licenza con tanta antelación, deberá avisarse coa maior brevidade posible.

Táboa de definición de graos de consanguinidade e afinidade:

Consanguinidade 1º grao: pais e fillos.

Consanguinidade 2º grao: avós, netos e irmáns.

Afinidade 1º grao: cónxuxe e pais políticos.

Afinidade 2º grao: avós políticos e irmáns políticos.

Artigo 14º.-Organización do traballo.

1. A organización do traballo, de acordo co prescrito na lexislación vixente e neste convenio, é facul

tade e responsabilidade da dirección da empresa. O comité de empresa terá a función de orientación e elaboración de propostas e informes no relacionado coa dita organización do traballo.

2. De conformidade coa lexislación vixente, o comité de empresa debe ser informado pola empresa dos traslados de posto, cambios de quenda ou sección e en todo o derivado da mobilidade funcional dos traballadores dentro da estrutura organizativa da empresa.

3. Ante a implantación dun sistema de primas de produción, método de traballo ou nova actividade, a empresa informará previamente o comité de empresa e estudará os informes que este puidese emitir, co obxecto de prever as súas achegas á nova implantación.

4. Os traslados ou cambios de postos non minguarán as condicións salariais dos traballadores afectados, excepto os incentivos ou complementos inherentes ao posto, que serán os que puidesen corresponder ao novo posto.

5. Cando a empresa introduza novas tecnoloxías que supoñan para os traballadores modificacións substanciais nas condicións de traballo, a empresa comunicarlles estas ao comité de empresa, o cal emitirá un informe dando a súa opinión. A empresa dará a formación que estime necesaria en cada caso para a formación e adaptación técnica dos traballadores afectados polas ditas tecnoloxías.

Artigo 15º.-Condicións dos contratos.

En razón das condicións dos contratos de permanencia ao servizo da empresa, os traballadores clasifícanse en: fixos, contratados por tempo determinado, eventuais, interinos, contratados a tempo parcial, en formación ou en prácticas. Así mesmo, poderase celebrar calquera tipo de contrato de traballo a modalidade do cal estea recollida na lexislación laboral vixente en cada momento.

En consonancia coa xeral preocupación pola igualdade de condicións no emprego, é vontade da empresa axudar o emprego feminino, dándolles entrada no cadro de persoal a aquelas traballadoras que, en igualdade de condicións que os traballadores, opten por un posto de traballo.

En igualdade de funcións, as traballadoras gozarán dos mesmos dereitos e oportunidades que os traballadores. Así mesmo, con carácter prioritario, atenderanse os permisos por maternidade e lactación que aquelas soliciten.

Os traballadores baixo contratos temporais terán os mesmos dereitos que os demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións derivadas da natureza do seu contrato e deste convenio.

No suposto de que a empresa contrate bolseiros, estes non poderán ocupar postos fixos de cadro de persoal. A empresa comprométese a non concertar

este tipo de relacións cun número de contratos que exceda o 1% do cadro de persoal.

1. Duración dos contratos eventuais.

A duración máxima dos contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos será a que permita en cada momento o convenio sectorial que sexa correspondente á empresa, todo iso con relación ao disposto pola normativa xeral na materia.

Os contratos desta natureza que estean en vigor á data de publicación deste convenio colectivo poderán prorrogarse ata o límite máximo referido, nas mesmas condicións que os que se celebren tras a entrada en vigor deste.

2. Traballo temporal.

Queda limitado aos supostos seguintes:

-Para cubrir baixas e ausencias ao traballo por un período non superior a un mes.

-Por pedidos extraordinarios, período máximo un mes, e nun número inferior ao 5% do cadro de persoal do MOD.

3. Contratas externas.

Quedan limitadas aos servizos seguintes:

Traballos de mantemento de máquinas, servizos auxiliares de manutención de liñas de produción, traslado e cerramento de cestóns, transporte de carros, limpeza e realización de obra civil. Ningún operario de contrata externa poderá realizar tarefas propias de produción dentro das instalacións de CVG.

Desenvolvemento, posta en marcha e implantación de novas tecnoloxías que, polo seu carácter técnico e innovador, necesiten do servizo de empresas, entidades ou persoas para a súa realización.

As partes abaixo asinantes adquiren o compromiso de velar polos dereitos dos traballadores das empresas colaboradoras, que efectúen os seus traballos dentro das instalacións edificadas de CVG.

Empresa/comité exixirán a estas o fiel cumprimento da normativa vixente en canto a seguridade e saúde laboral se refire e velarán por que as condicións dos contratos dos traballadores afectados cumpran co que determine nesta materia o ET. Así mesmo, será de carácter obrigatorio, e baixo responsabilidade de execución da empresa contratada, a presentación dun plan de formación e fomento destes traballadores nas novas tecnoloxías que se poidan aplicar en CVG.

Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que os ditos contratistas están ao día no pagamento das cotas da Seguridade Social. Para tal efecto, conseguirán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesourería Xeral da Seguridade Social,

que deberá librar inescusablemente a dita certificación no termo de trinta días improrrogables e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solicitante.

O empresario principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto á Seguridade Social, e durante o ano seguinte á terminación do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas de natureza salarial contraídas polos contratistas e subcontratistas cos seus traballadores e das referidas á Seguridade Social durante o período de vixencia da contrata.

Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar un cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario da identidade da empresa principal para a cal estean prestando servizos en cada momento. A dita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, o contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal a Tesourería Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación a que se refire o artigo 64.1º.1 do Estatuto dos traballadores, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.

d) Se é o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.

e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente os representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o punto 3 anterior e as letras b) a e) do punto 4.

Artigo 16º.-Período de proba.

1. Establécese o seguinte período de proba:

-Seis meses para os técnicos titulados.

-Dous meses incluídos especialistas.

-Un mes para o resto do persoal por debaixo de especialistas.

2. Transcorrido o período de proba, os traballadores contratados por tempo indefinido adquirirán a súa condición de fixos computándose para todos os efectos o tempo transcorrido durante o período de proba.

3. A situación de incapacidade temporal interromperá o cómputo do período de proba.

4. Os traballadores que, tendo sido eventuais ou interinos, pasen a ser contratados por tempo indefinido, non serán sometidos a períodos de proba sempre que sigan desempeñando as mesmas funcións que cando estaban contratados por tempo determinado.

Artigo 17º.-Ascensos e provisión de vacantes.

A empresa comprométese a darlles preferencia en igualdade de condicións aos fillos dos traballadores de alta no cadro de persoal á hora de novas incorporacións. Constituirase un comité de selección para o estudo das posibles solicitudes que se presenten e que estará formado por dous membros do comité de empresa e dous membros por parte da dirección. Fixaranse por parte da empresa os criterios de valoración obxectivos. Exceptuaranse deste sistema aqueles postos con facultades organizativas e de responsabilidade sobre o persoal, onde será a dirección da empresa quen tomará a decisión.

As partes, nesta materia, acordan remitirse expresamente ao procedemento de instrución de traballo (IT) que en cada momento estea operativa. En todo caso, as instrucións de traballo deberán basearse, entre outros, nos seguintes criterios obxectivos: policompetencia nos distintos pasos do proceso produtivo, capacidade de resolución de problemas, experiencia profesional, polivalencia nos diversos postos de traballo, ideas de mellora, nivel de absentismo, comunicación, relacións interpersoais, liderado, comportamento, etc.

O comité de empresa, a través do seu comité de selección, terá coñecemento puntual das IT que se dean en cada momento, así como dos ascensos que se produzan na sociedade, podendo, pola súa vez, propoñer revisión de expedientes e cambios de grupo.

Artigo 18º.-Creación de emprego fixo.

A empresa comprométese, na medida das súas posibilidades e sempre que existan necesidades do servizo, a que as vacantes producidas por xubilación, facelemento do titular, baixas voluntarias ou baixas permanentes ditaminadas pola autoridade competente serán cubertas con emprego fixo, sempre que as necesidades dos procesos produtivos previstos en cada momento así o puidesen requirir. No suposto que a empresa, en uso das súas facultades, non contrate novo persoal, non poderá aumentar os ritmos de traballo que na actualidade vén desenvolvendo o cadro de persoal medio da empresa.

Artigo 19º.-Capacidade diminuída.

Nos casos en que se produza diminución de capacidade de tal forma que o traballador non poida realizar, sen risco para a súa saúde, a súa tarefa habitual, e sen prexuízo do que estableza a normativa reguladora das incapacidades laborais e dos distintos tipos de invalidez, a empresa, unha vez comprobada tal circunstancia, procurarao adecuar a un posto axustado ás súas condicións físicas e psicolóxicas, se houberse unha vacante e de acordo coa retribución do novo posto de traballo.

A empresa, así mesmo, comprométese a recolocar, na medida do posible, no posto de traballo máis adecuado para a súa saúde, a aquelas traballadoras que durante o embarazo acrediten situacións de risco.

Artigo 20º.-Formación.

Potenciarase a política de formación para posibilitar:

- Un mellor desenvolvemento profesional do posto de traballo.
- A adecuación dos recursos humanos aos cambios organizativos e tecnolóxicos.
- O desenvolvemento dun mando e unha toma de decisións máis participativa.
- A creación de novas expectativas de ascenso.
- Unha maior integración e adaptación dos traballadores noveis.
- O desenvolvemento da persoa.

1. Continuarase coa potenciación dos cursos de formación, ampliándoos sucesivamente. A empresa consultaralle previamente ao comité de empresa a posta en marcha dos plans de formación.

Así mesmo, fomentarse a formación do persoal apropiado no concernente ao coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na empresa. Evitarase, sempre que os prazos de execución ou o nivel de coñecementos requirido o permitan, o desprazamento profesional do persoal actual en beneficio doutro de nova contratación.

2. A asistencia aos cursos de formación é de carácter voluntario. Tanto os mandos como o comité de empresa colaborarán na difusión das accións formativas que se promovan, fomentando a asistencia aos cursos.

Non obstante, será obrigatoria a asistencia a aqueles cursos que se impartan dentro da xornada laboral e que a súa convocatoria e asistencia sexa tida como antecedente obrigado para certas promocións, cando a necesidade de formación sexa requirida para o adecuado e seguro desenvolvemento do contido do posto de traballo.

Estudaranse por parte da empresa as peticións de permisos extraordinarios solicitados polos traballadores que teñan como fin a formación propia ou a reciclaxe.

3. Para os cursos formativos de carácter voluntario que se realicen fóra da xornada laboral, a empresa aboará as horas efectivas de formación ao 50% do valor da hora extra ordinaria.

4. Plan de formación continua. Anualmente elaborarse un plan de formación, no que intervirá activamente o comité de formación que se constituía para o efecto entre a representación social e a empresarial, a finalidade do cal tratará de alcanzar, entre outros, os seguintes obxectivos:

-Elevación do nivel formativo do cadro de persoal co fin de obter unha mellora na competencia profesional dos seus integrantes.

-Adecuación aos novos cometidos e produtos e ás necesidades da produción.

-Capacitación para a promoción profesional e progresión persoal.

-Adquisición dun maior nivel de polivalencia e policompetencia coa posibilidade da reciclaxe debida para ocupar postos de traballo diferentes.

Artigo 21º.-Excedencias.

En materia de excedencias, os empregados de Componentes de Vehículos de Galicia, S.A. poderán optar entre o sistema regulado no artigo 46 do Estatuto dos traballadores ou o que a continuación se expón:

1. A empresa concederalle a todo o persoal que teña polo menos dous anos de antigüidade como fixo de empresa ou desde a última excedencia gozada, o pase a excedencia voluntaria por período non inferior a seis meses nin superior a tres anos.
2. A excedencia deberá solicitarse por escrito con vinte días de antelación e poderá ser atrasada cando a ausencia do empregado lle causase notorio prexuízo á empresa.
3. Se o traballador non solicita o reingreso trinta días antes da terminación do prazo concedido de excedencia, perderá o dereito ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houberse ou se producisen na empresa. No caso de que non exista vacante da categoría do traballador, a empresa porao no seu coñecemento.
4. O traballador que solicite o seu ingreso dentro do termo fixado no número 3 anterior, terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría. Se a vacante existente fose de categoría inferior á súa, poderá optar entre ocupala co salario a ela asignado ou esperar a que se produza unha vacante da súa categoría. Se producida ou existindo a vacante na súa categoría e requirido para que se incorpore, non o efectuase no prazo de 15 días, perderá todo o dereito ao reingreso.
5. O tempo de excedencia non será computable para ningún efecto e unha vez reincorporado o traballador, será graduado co número que lle corresponda, segundo o seu tempo de servizo activo.
6. As partes acordan remitirse expresamente á lexislación xeral en vigor en cada momento en materia de permisos e excedencias das traballadoras que fosen nais.

Artigo 22º.-Roupa de traballo.

A dotación do vestiario segundo as diferentes categorías será a seguinte:

Persoal de fabricación: efectuarase 1 entrega anual da seguinte forma:

-Entrega: antes do 1 de outubro, vestiario de inverno composto por pantalón, 2 camisas manga longa, camiseta, cazadora, cinto, calcetíns e zapatos.

Persoal de mantemento: efectuaránselle as mesmas entregas, pero con funda, cazadora e facilitaráselle calzado de seguridade.

Persoal de laboratorio, de mesturas e correspondentes funcións soporte: unha bata ao ano coincidindo coas datas anteriormente sinaladas.

Persoal que realice traballos exteriores (carreiros): facilitaráselle roupa de abrigo e roupa adecuada para a chuvia (pantalón, chaqueta e calzado).

A empresa, logo de presentación e entrega da roupa anterior, facilitará máis pezas de roupa a todo traballador que, polo desenvolvemento da súa actividade normal, as necesitase.

Ao persoal de nova incorporación realizaráselle a entrega arriba sinalada e ademais engadiráselle a esa entrega un pantalón e unha camisa.

Por outra banda, se houberse algunha incidencia en canto ao uso do calzado de seguridade podería substituírse por outro de similares características.

Artigo 23º.-Achega dos traballadores/as.

-Dilixencia, colaboración e cooperación nos traballos encomendados e flexibilidade na asignación de tarefas, cometidos e ocupacións nas ZAP/GAP.

-Mantemento e mellora continua da calidade da produción.

-Contribución ao uso racional da enerxía.

-Presentación de suxestións sobre melloras nas condicións de seguridade e saúde, como vía previa a calquera reclamación fóra do ámbito da empresa.

-Fomento do clima social, estimulando as relacións humanas e as comunicacións na empresa.

TÍTULO III

Conceptos económicos

Artigo 24º.-Retribucións.

O incremento para o ano 2005 sobre os conceptos económicos de salario base, complemento de asistencia, complemento de puntualidade e prima de produción será do IPC real máis un 0,5%.

A distribución deste realizarase do seguinte xeito:

-Á sinatura deste convenio producirase un incremento sobre os conceptos descritos do 2,5%.

-Ao coñecerse o IPC real do ano 2005, regularizarase a diferenza entre o 2% de incremento e o IPC real.

Para o ano 2006 o incremento que se vai aplicar a esta táboa será nunha porcentaxe igual ao IPC real máis un 0,5% e distribuirase proporcionalmente en todos os conceptos económicos que perciban os traballadores na mesma proporción que no ano 2005. Para efectos de incremento salarial para o ano 2006, e mentres non se coñeza o IPC real do dito ano, o incremento salarial será do IPC previsto para o ano 2006 máis un 0,5%.

Artigo 25º.-Complemento de antigüidade.

a) Duración do período de cobramento establecido nun máximo de 12 anos.

b) Distribución do período de cobramento en tres cuatrienios.

c) O importe de cada un dos tres cuatrienios será do 7% da media resultante de sumar os salarios base recollidos na táboa salarial anexa, ou o seu equivalente para anos sucesivos.

Artigo 26º.-Complemento de asistencia e complemento de puntualidade.

O importe destes dous complementos percibirase na contía fixa mensual que figura na táboa salarial anexa. Estes dous complementos cobraranse por día efectivo de traballo.

Os atrasos que se produzan á hora de entrada ou faltas parciais ao traballo nun día determinado implicarán a perda da parte proporcional do complemento de asistencia (sempre que o atraso sexa superior a unha hora) e do cen por cen do complemento de puntualidade dese día.

Nas faltas ao traballo durante todo o día non se pagará o importe de ambos os dous complementos do dito día, exceptuando as licenzas e permisos recollidas no artigo 13º deste convenio (salvo nas que se indique o contrario), así como as saídas a consultorio médico por razóns de enfermidade do traballador.

Artigo 27º.-Complemento de nocturnidade.

Este complemento será do 28% sobre o salario base e a antigüidade, pagándose o dito complemento na xornada comprendida entre as 22.00 horas e as 6.00 horas do día seguinte.

Artigo 28º.-Baixas por accidente de traballo e enfermidade profesional.

Nos supostos de baixa por accidente e enfermidade derivada de continxencias profesionais garáteselle ao traballador afectado o cen por cen da súa retribución mensual. Para o cálculo desta, tomarase como base a correspondente á base de cotización do mes anterior.

Artigo 29º.-Paga de produtividade.

Para o ano 2005 a paga de produtividade aboarase do seguinte xeito: 300 euros máximo no mes de setembro e 13,63 euros na nómina de cada un dos meses de traballo do ano (2), ou a parte proporcional ao tempo anual ou mensual traballado.

Para o ano 2006 a paga de produtividade aboarase do seguinte xeito: 400 euros máximo no mes de setembro e 15 euros na nómina de cada un dos meses de traballo do ano (2), ou a parte proporcional ao tempo anual ou mensual traballado.

Artigo 30º.-Prima de produción.

A prima de produción, que se aboará doce meses ao ano na proporción e contía xa determinada, incrementárase en igual porcentaxe que o incremento xeral recollido no artigo 24º deste convenio.

Todo o persoal que por necesidades produtivas teña que desempeñar o seu traballo en período vacacional (segundo calendario laboral), cobrará o mínimo garantido coma o resto dos compañeiros. No preciso momento en que estea gozando do seu período vacacional, en caso de que non coincida co seu período xeral, cobrará a prima de planta que se dea no mes en curso que estea gozando as ditas vacacións.

Artigo 31º.-Complemento de transporte.

Dado que o centro de traballo se encontra nun polígono industrial, todo o persoal afectado por este convenio percibirá un complemento de transporte, con independencia da distancia que pode existir entre o centro de traballo e o domicilio do traballador. A contía deste complemento é de 4,5 euros (3) por día efectivo de traballo.

Artigo 32º.-Baixas por enfermidade e maternidade.

Rexeranse polo establecido no Estatuto dos traballadores e leis concordantes.

Nas baixas por enfermidade, sempre e cando o afectado necesite hospitalización, a retribución do traballador será do 100% da base de cotización do mes anterior, soamente durante o período de hospitalización, sen que este período supere os dous meses (queda excluída a hospitalización por maternidade, xa que conta con cobertura do INSS).

Nas baixas por enfermidade aboarase a prestación do 95% da base de cotización a partir do día 21º do día da baixa.

Artigo 33º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de xullo, Nadal e beneficios serán aboadas para todo o persoal, na contía dunha mensualidade do salario base, complemento de asistencia e puntualidade da táboa salarial anexa, así como a antigüidade correspondente.

As datas de pagamento das gratificacións de xullo e Nadal serán efectivas os días 15 de xullo e 15 de decembro respectivamente, sendo a de beneficios o 25 de xaneiro do ano seguinte. En caso de que algún dos días fixados coincidise cun día inhábil, pagaríanse no primeiro día hábil seguinte.

Artigo 34º.-Incentivo ZAP.

Para o ano 2005 e 2006 establécese un incentivo de 2,5 euros por día efectivo de traballo en ZAP/GAP, para cada un dos traballadores implicados no sistema de ZAP/GAP.

Aínda cando a implantación da ZAP/GAP de acordo coa metodoloxía ESP é un proceso lento, a empresa acepta a aplicación do dito incentivo a partir do 1-1-2000 independentemente de que estean ou non constituídas en todos os centros de traballo as ditas ZAP ou GAP.

Unha persoa traballa en ZAP/GAP cando todos os criterios seguintes son respectados:

- O equipo ten un piloto e comprende de dúas a sete persoas (incluído o piloto).
- O sistema de ideas de mellora é seguido conforme as recomendacións estándar.
- O supervisor guía un máximo de 25 persoas.
- As reunións fin de quenda son diarias (top 5).
- A produción do ZAP/GAP é subministrada directamente ao seu cliente (sen control de calidade final sistemático).

- O proceso de formación é conforme as recomendacións estándares (polivalencia e policompetencia).

- O taboleiro de marcha é seguido polo ZAP/GAP.
- Recualificación profesional para todos os traballadores do proceso ZAP/GAP, de acordo coas súas competencias.

Establecemento de plans de formación de acordo que permitan que ao final do ano 2000, como data tope, a todo o persoal actualmente con contrato indefinido, e que traballa en ZAP/GAP, presentar a categoría de especialista.

Para o persoal de nova incorporación con contrato indefinido, estableceranse plans de formación que permitan o anterior aos dous anos de incorporación ás ZAP (quedan exceptuados do anterior o persoal de contrato eventual ou ETT contratado para cubrir baixas).

Redefinición da prima de produción vinculando esta ao traballo en ZAP, de forma colectiva dentro da ZAP/GAP.

Para as funcións soporte MOE/MOI: unha persoa traballa en ZAP/GAP cando os 4 criterios seguintes son respectados.

- O taller 5's é seguido.
- O sistema de ideas de mellora é seguido conforme as recomendacións estándar.
- As reunións top 30 realízanse con frecuencia.
- O proceso de formación é conforme as recomendacións estándares (polivalencia e policompetencia).

Artigo 35º.-Horas extraordinarias.

A empresa e o comité acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias de acordo cos seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: suspensión.
2. Horas extraordinarias motivadas por forza maior.

Enténdense como tales as que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realización.

35.3. Horas extraordinarias estruturais.

Co fin de clarificar este concepto, entenderanse como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas, substitución de horas sindicais e outras circunstancias de carácter estrutural como avarías ou mantemento

urxente, defectos de produción, todo iso, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

A dirección da empresa entregaralle ao comité de empresa copia do rexistro mensual de todas as horas extraordinarias, indicando o nome do traballador, sección onde se realizaron, as súas causas e número delas. Así mesmo, en función desta información e cos criterios sinalados anteriormente, a empresa e o comité determinarán o carácter e natureza das horas.

Por razóns de tipo operativo acórdase que a comunicación a cada traballador, das horas extraordinarias realizadas por éste, sexa mensual.

TÍTULO IV

Aspectos sociais

Artigo 36º.-Seguro de vida.

A empresa á sinatura do convenio comprométese a subscribir as coberturas da póliza de seguros a favor dos traballadores da empresa para cubrir as seguintes indemnizacións polas seguintes causas:

-Morte: 16.651,11 €

-Incapacidade permanente total: 16.651,11 €

-Incapacidade permanente absoluta: 30.050 €

-Morte por accidente: 33.302,22 €

-Morte por accidente de tráfico: 49.953,33 €

Artigo 37º.-Fondo social.

A dotación ao fondo social é de 6.000 euros anuais para todos os anos de vixencia deste convenio.

O fin do fondo é atender as axudas de carácter social que sexan solicitadas polo persoal que afecte o convenio.

Artigo 38º.-Comedor.

Nos casos en que a xornada laboral se alongue, de forma esporádica, máis de dúas horas, a empresa aboará os gastos de comidas orixinadas por necesidades desta na contía fixa de 7,81 euros, que serán pagadas por caixa.

A empresa facilitará cheques restaurante ou vales comida para aboamento das comidas ao persoal en réxime de xornada partida cun límite de 7,81 euros.

Artigo 39º.-Anticipos.

O persoal con antigüidade mínima dun ano terá dereito aos anticipos estipulados legalmente. O traballador que o solicite terá dereito a un anticipo equivalente ao importe total devengado das gratificacións extraordinarias de xullo, Nadal e beneficios, sempre que o motivo sexa xusto a xuízo da dirección, e logo de informe da comisión paritaria.

Non será de aplicación o indicado neste artigo cando o traballador supere en dous o número de solicitudes presentadas no mesmo exercicio.

Artigo 40º.-Desprazamentos.

O persoal que, por petición da empresa, teña que desenvolver o seu traballo fóra dela, terá dereito ao reembolso de todos os gastos de transporte, aloxamento e comidas nos que incorra con ocasión do dito desprazamento, logo de presentación dos xustificantes e facturas correspondentes.

A empresa anticipará diñeiro en efectivo ou facilitará tarxeta de crédito para cubrir os gastos en cada desprazamento, coa obriga de posterior xustificación e liquidación dos gastos efectivamente incorridos.

Para desprazamentos superiores a 50 km e de curta duración, entendendo por tales os que teñan unha duración inferior a 30 días, establécense as seguintes condicións:

1. Dun a seis días ininterrompidos, incremento do 35% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento, exceptuando os traballadores con categorías iguais ou superiores a responsable de sección, así como aqueles traballadores que para o normal desenvolvemento da súa actividade na empresa requiran desprazarse habitualmente.
2. De sete a catorce días ininterrompidos, incremento do 35% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento.
3. De quince a vinte e un días ininterrompidos, incremento do 50% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento.
4. De vinte e dous a trinta días ininterrompidos, incremento do 50% da retribución diaria total para todo o tempo que dure o desprazamento, máis un día libre retribuído.

Para estes efectos entenderase por retribución diaria a remuneración total percibida polo traballador incluíndo, se é o caso, as horas extraordinarias realizadas durante o desprazamento.

O desprazamento considerarase ininterrompido cando a empresa non se faga cargo dos gastos de viaxe ao seu domicilio habitual nos que poida incurrir o traballador durante o período de desprazamento. Pola contra, será interrompido cando estes gastos sexan por conta da empresa.

O cómputo dos días de duración efectiva do desprazamento calcularanse do seguinte xeito:

1. Tomaranse as horas desde o inicio ata a fin do desprazamento.
 2. A cantidade resultante de horas dividirase entre 24.
 3. O resultado redondearase por exceso sempre que sexa maior ou igual a 0,5.
- Para os desprazamentos superiores a 50 km e de longa duración, é dicir, por tempo superior a 30 días ininterrompidos, e cun máximo de 90 días, aboarase un incremento do 50 por cento sobre a retribución diaria e concederanse dous días libres retribuídos por cada mes que dure o desprazamento.

Estes días de vacacións gozaranse ao regreso do domicilio de orixe do traballador.

Para o persoal que por petición da empresa teña que desenvolver o seu traballo fóra dela, por un tempo superior a un mes, e nun raio superior a dez quilómetros e inferior a cincuenta, incrementarase a súa retribución diaria e as súas horas extraordinarias nun 30 por 100 mentres dure o desprazamento.

Artigo 41º.-Quilometraxe.

O importe do quilómetro por desprazamento con vehículo propio por necesidades da empresa fíxase en 0,21 €/km, incluíndo os desprazamentos á mutua de accidentes tanto por revisión periódica como por asistencia médica de accidente.

En relación co concepto que se plasma neste artigo, as partes deciden establecer, salvo cando implique cambio de quenda nocturno ao diúrno, o seguinte límite:

-Non poderán pasarse á vez quilometraxe e comida cando esta sexa polo mesmo motivo.

Artigo 42º.-Axuda por fillos diminuídos e escolaridade.

Por petición do comité de empresa e para todo o que o solicite fidedignamente, durante a vixencia deste convenio, a empresa aboará a cantidade de 200 euros brutos mensuais por cada fillo diminuído físico ou psíquico recoñecido pola entidade oficial correspondente cunha incapacidade maior ao 33% e que estea a cargo do traballador.

Esta axuda será concedida a un máximo do 5% de traballadores do total do cadro de persoal.

Durante a vixencia deste convenio, a empresa aboará a cantidade global de 180 euros a todos os traballadores con familia numerosa en idade escolar, acreditada legalmente por medio de libro de familia ou certificación oficial. O aboamento producirase no mes de outubro.

Artigo 43º.-Cafetaría.

Constituirase unha comisión mixta para abordar a problemática da cafetaría, a través da cal a representación social dos traballadores participará na xes

ción e mellora desta. A colaboración social será esencial e a intervención da dirección será orientativa, se ben a opinión desta última será vinculante tralos informes e propostas que poida realizar a comisión mixta.

TÍTULO V

Clasificación profesional

Artigo 44º.-Clasificación profesional.

Segundo táboa salarial anexa. Ambas as partes adquiren o compromiso de continuar a negociación dos grupos profesionais dentro da duración deste convenio.

TÍTULO VI

Ambiente

Artigo 45º.-Actuación en defensa e protección do medio.

As partes asinantes deste convenio consideran necesario que a empresa e empresas subministradoras e colaboradoras actúen de forma responsable e respectuosa co ambiente, prestando grande atención á súa defensa e protección de acordo cos intereses e preocupacións da sociedade.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente e responsable en materia de ambiente e, asemade, conseguir que o esforzo que está desenvolvendo a empresa neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados sexan coñecidos e adecuadamente valorados pola sociedade e as administracións competentes. Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

-Promover e conseguir unha actuación responsable en materia de ambiente concretando as medidas que hai que adoptar.

-Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto a eles, o progreso que se consiga.

-Demostrarlle á sociedade o comportamento responsable da empresa, individual e colectivamente, mediante o emprego de técnicas de boa xestión ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.

-Mellorar a credibilidade da industria e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas, mediante demostracións e feitos concretos.

-Todo iso debe ser obxecto de permanente e compartida preocupación tanto da dirección da empresa, como dos representantes dos traballadores.

TÍTULO VII

Réxime disciplinario

Artigo 46º.-Réxime de faltas e sancións.

Os/as traballadores/as poderán ser sancionados pola dirección da empresa, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos seguintes

artigos. Correspóndelle á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado neste convenio. A sanción de faltas leves e graves requirirá comunicación escrita motivada ao traballador, e a das faltas moi graves, ademais deberá ser oído o traballador afectado. Mentres dure o trámite de audiencia, o traballador poderá ser cautelarmente exonerado da obriga de prestar servizos na empresa.

En calquera caso, a empresa informará os representantes dos traballadores, ao mesmo tempo que ao propio afectado, de toda sanción que se impoña.

Artigo 47º.-Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un/unha traballador/a clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 48º.-Leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día ao traballo.
2. Ata tres faltas de puntualidade nun mes.
3. Abandonar o posto de traballo ou o servizo durante breve tempo, durante a xornada de traballo.
4. Os pequenos descoidos na realización do traballo e na conservación das máquinas, ferramentas e materiais.
5. A inobservancia das regras e ordes de servizo, así como a desobediencia aos mandos; todo iso en materia leve.
6. A falta de respecto, en materia leve, aos subordinados, compañeiros, mandos e público, así como a discusión con eles.
7. A falta de limpeza e hixiene persoal, así como as dependencias, servizo e útiles da empresa.
8. Non comunicarlle á empresa os cambios de domicilio ou dos datos necesarios para a Seguridade Social (e medicina de empresa).
9. Fumar fóra dos lugares habilitados para o efecto.

Artigo 49º.-Graves.

Son faltas graves:

1. A dobre comisión de falta leve, dentro do período dun mes, excepto as de puntualidade.
2. A falta de dous días ao traballo durante o período dun mes.
3. O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos, cuestións e feitos que poidan afectar a Seguridade Social (e medicina de empresa).
4. O incumprimento das normas legais xerais, as deste convenio ou do regulamento de empresa, en materia de seguridade no traballo. Será falta moi grave cando teña consecuencias nas persoas, máquinas, materiais, instalacións ou edificios.

5. A desobediencia aos mandos en cuestións de traballo.
6. A voluntaria diminución da actividade habitual ou os defectos na calidade fixada, por negligencia do traballador.
7. O emprego de tempo, materiais, máquinas e útiles de traballo en cuestións alleas a este.
8. As injurias proferidas contra persoas ou institucións de todas as índoles.
9. A suplantación activa ou pasiva da personalidade.
10. A embriaguez non habitual durante o traballo.
11. A embriaguez ou o consumo de drogas habitual durante o traballo.
12. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou dignidade das persoas, así como o abuso de poder.

Artigo 50º.-Moi graves.

Son faltas moi graves:

1. A reiteración de falta grave dentro do período dun mes, sempre que aquela fora sancionada.
2. A falta de seis días ao traballo, durante un período de catro meses.
3. Máis de doce faltas de puntualidade nun período de seis meses, ou de vinte e cinco nun período dun ano.
4. A falsidade, a deslealdade, a fraude, o abuso de confianza, a competencia ilícita para coa empresa e o furto ou roubo, tanto aos compañeiros de traballo como á empresa ou a terceiros dentro das dependencias desta ou durante o desempeño de traballos ou servizos por conta da empresa.
5. Facer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos ou modificacións maliciosas en primeiras materias, produtos, útiles, ferramentas, máquinas, aparellos, instalacións, edificios, aparellos e documentos da empresa.
6. A indisciplina ou desobediencia ao regulamento de réxime interior da empresa ou ás ordes dos mandos, así como tamén a indución a esta cando revista especial gravidade.
7. A participación directa ou indirecta na comisión de delicto cualificado como tal no Código penal.
8. A falsidade nas circunstancias de accidentes de traballo, a simulación de enfermidade ou accidente e a prolongación maliciosa ou finxida na súa curación.
9. A embriaguez habitual durante o traballo.
10. O abandono do traballo en posto de responsabilidade.
11. O abuso de autoridade.
12. A diminución voluntaria e continuada do rendemento.
13. A comisión de actos inmorais nos locais e dependencias da empresa, dentro e fóra da xornada de traballo.
14. Todas as consignadas no artigo 54.2º do Estatuto dos traballadores, consideradas como causas xustas de despedimento.

Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral ou que se exerzan sobre as persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Artigo 51º.-Sancións máximas.

As sancións máximas que poden impoñerse son as seguintes:

-Por falta leve: amoestación por escrito; suspensión de emprego e soldo ata dous días.

-Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días; inhabilitación para o ascenso durante o período dun ano.

-Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días; inhabilitación para o ascenso por un período de ata cinco anos; e despedimento, nos supostos en que a falta fose cualificada dun grao máximo.

Artigo 52º.-Despedimento.

Sen prexuízo daqueles outros casos en que proceda o despedimento sen indemnización, de acordo coa lexislación vixente, a empresa poderá acordalo, sen que veña obrigada a impoñer outra sanción, nos casos que a continuación se detallan:

-Faltar dez días ao traballo no período de seis meses.

-Faltar á puntualidade oito veces nun mes; catorce en tres meses ou vinte en seis meses.

-A indisciplina ou desobediencia cando ocasione graves danos á empresa, aos compañeiros de traballo, á normalidade da prestación deste e sempre que se produza en forma pública e con escándalo.

-A diminución voluntaria do rendemento normal no traballo durante tres semanas seguidas ou seis alternas nun período de seis meses.

-A embriaguez habitual publicamente advertida no centro de traballo.

-Orixinar reiteradamente rifas ou pendencias cos compañeiros de traballo, abondando unha soa vez cando se produzan lesións, danos nas instalacións ou notoria interrupción no traballo.

-A infidelidade á empresa por pasar a prestar servizos a outra competidora téndoo prohibido; revelar segredos ou datos de obrigada reserva; falsificar ou terxiversar datos ou documentos; ou ofender grave e publicamente a empresa ou aos seus directivos.

-A simulación de enfermidade ou accidente de traballo.

Artigo 53º.-Caducidade.

Para os efectos de graduación de faltas non se terán en conta aquelas que se cometesen con anterioridade de acordo cos seguintes prazos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas moi graves: 1 ano.

Artigo 54º.-Prescrición.

As faltas prescribirán polo transcurso do prazo que, en cada momento, estableza a lexislación aplicable.

TÍTULO VIII

Seguridade e saúde laboral

Artigo 55º.-Seguridade e saúde.

A empresa comprométese a cumprir estritamente a Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, co fin de preservar a saúde dos traballadores.

O comité de saúde laboral fará chegar á dirección da empresa, no mes de setembro de cada ano, as súas propostas de melloras e obxectivos prioritarios nesta materia para o seu estudo e posible inclusión no plan de investimentos do ano seguinte.

Debido ás características dos produtos e procesos utilizados na fabricación pola empresa, aplicarase ás traballadoras en estado de xestación un tratamento especial, procurando que non estean en contacto cos produtos ou maquinaria que poidan ser considerados nocivos para a súa saúde ou para o feto, cando iso quede acreditado por informe da mutua ou a entidade xestora. A traballadora no dito estado poderá elixir quenda de traballo a partir do quinto mes de xestación.

TÍTULO IX

Aspectos sindicais

Artigo 56º.-Asembleas.

No que a esta materia se refire haberá que a terse ao que establece o Estatuto dos traballadores sobre o dereito de reunión, e a comunicación á empresa e demais requisitos; efectuaranse alomenos con 48 horas de antelación.

A empresa, por petición do comité de empresa, autorizará asemblea para tratar asuntos importantes e urxentes.

Artigo 57º.-Acumulación de horas sindicais.

As horas establecidas para os membros do comité de empresa poderán ser acumuladas trimestralmente para un ou varios membros do dito comité, sempre e cando se lle indique á dirección da empresa a distribución destas. Así mesmo, as seccións sindicais constituídas legalmente terán todos os dereitos e garantías que se reflectan na LOLS. As seccións sindicais legalmente constituídas terán a mesma consideración en termos de crédito horario que o comité de empresa en canto á acumulación de horas, excepto no número destas que non poderán exceder de 5 mensuais.

A empresa comprométese a cumprir estritamente a Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, co fin de preservar a saúde dos traballadores.

O comité de de seguridade e saúde está formado por tres representantes da empresa e tres dos traballadores.

Os representantes dos traballadores en materia de prevención de riscos poderán dispor dun total de 15 horas mensuais para distribuír entre estes sen incluír os dedicados a formación.

Artigo 58º.-Dereitos sindicais.

O comité de empresa terá dereito a ter coñecemento e control de todos os contratos de traballo do persoal afecto a este convenio, sempre e cando sexan solicitados por este.

Tamén terán dereito a ter coñecemento do número de traballadores que serán ocupados na contrata ou subcontrata.

Artigo 59º.-Taboleiros, locais e ordenadores.

Cada central sindical representada dentro do comité de empresa terá dereito a un taboleiro de anuncios para o seu uso exclusivo, colocado en lugar accesible para todo o persoal. Así mesmo, facilitaráselles aos representantes dos traballadores o acceso a un local para o uso das actividades de representación que corresponda, así como un ordenador que deberá ser utilizado exclusivamente para os usos e fins pertinentes.

TÍTULO X

Aspectos legais

Artigo 60º.-Lexislación aplicable.

No que non está expresamente disposto neste convenio, haberá que aterse ao que determine o Estatuto dos traballadores e demais disposicións concordantes.

Así mesmo, as partes manifestan expresamente unha remisión ao espírito que se plasma no Libro Verde da Comisión das Comunidades Europeas sobre o fomento dun marco para a responsabilidade social das empresas.

Artigo 61º.-Comisión negociadora.

Está constituída polo xerente da empresa, Horacio J. Reyes Crespo, o responsable de Recursos Humanos Omar R. Rodríguez Vidal, Alfonso Pérez Lomba, Alberto Lomba Baz, Rosana Vila Campo e polo comité de empresa, representante legal dos traballadores.

Pacto colectivo subscrito entre os representantes dos traballadores e a empresa

Componentes de Vehículos de Galicia, S.A.

No Porriño, 28 de setembro de 1999, reúnen no domicilio social da entidade Componentes de Vehículos de Galicia, S.A., dunha parte, en representación da empresa, Horacio Juan Reyes Crespo e María del Carmen Rodríguez Ruiz; da outra, en representación dos traballadores, os membros do

comité de empresa, José Alfaya Márquez, José Gómez Diz, Antonio Arcos Fernández, Guillermo Moreira Barros e Francisco Javier Estévez Rodríguez.

Ambas as partes reconécense mutuamente lexitimación bastante, e na representación que presentan manifestan e pactan:

1. Que o artigo 10 do convenio colectivo da empresa establece a xornada laboral dos traballadores, a cal se distribúe en tres quendas e xornada partida, en ambos os casos de luns a venres.
2. Que por razóns de adecuada organización da empresa e para o mellor aproveitamento dos seus recursos, se fai necesario ampliar as quendas pactadas a todos os días da semana, para o cal, facendo uso das facultades representativas que ambas as partes presentan, estas acordan subscribir este pacto e obrigarse de acordo coas seguintes cláusulas:

Primeira.-Créase unha xornada especial, denominada fin de semana, que se desenvolverá conforme as seguintes limitacións:

* A duración máxima da xornada semanal dos traballadores que presten os seus servizos en réxime fin de semana será de 32 horas.

* O horario dentro do réxime referido distribúese en tres quendas, as cales serán rotativas dentro do persoal adscrito a este:

-Quenda de mañá: 6.00 a 14.00 horas.

-Quenda de tarde: 14.00 a 22.00 horas.

-Quenda de noite: 2.00 a 6.00 horas.

* Os traballadores adscritos a este réxime percibirán un complemento mensual de 50.000 pesetas, que se aboará en nómina baixo o concepto de quenda fin de semana.

* Para a adscrición ao réxime fin de semana será preciso:

-Nos traballadores de nova contratación, que se pacte de forma expresa no seu contrato de traballo.

-Nos traballadores con contrato vixente e de alta na empresa, que sexa solicitada voluntariamente.

Segunda.-Este pacto aínda producindo efectos desde o día da data, entrará en vigor no momento en que estean as quendas debidamente conformadas, e a súa vixencia estenderase ata o momento en que desapareza a saturación do proceso produtivo no que nos vemos involucrados.

Este pacto terá entre as partes a mesma eficacia que un convenio colectivo, e en consecuencia, só poderá ser impugnado pola canle e na forma establecida nos artigos 161 e seguintes da LPL, sen que caiba instar a resolución deste polo incumprimento de todo ou parte do seu contido por algún dos asinantes deste, os cales quedan vinculados á solución concertada igual que se dun convenio colectivo se tratase, podendo instar unicamente a execución ou cumprimento do pactado, pero non a súa rescisión.

E sen máis asuntos que tratar, logo de redacción, lectura e aprobación desta acta, subscriben os inter

venientes, na representación que presentan, este pacto, no lugar e data que constan no encabezamento.

Notas:

- (1) Cando o horario sexa de 8,30 horas diarias, permitirase un abano de entrada de ata 30 minutos.
- (2) Polo tanto non se aboará no mes de agosto.
- (3) Só aboable nesta contía a partir da sinatura deste convenio.

Táboa salarial 2005

Categorías	Salario base	Compl. asistencia	Compl. puntualid.	Total	H.E. hábil	H.E. inhábil
Peón 1º ano	736,83	64,69	54,17	855,69	12,38	15,47
Peón	781,04	68,57	57,42	907,03	13,13	16,40
Axudante	820,08	72,02	60,29	952,39	13,78	17,22
Especialista	859,17	75,44	63,16	997,77	14,44	18,04

Oficial 3ª administrativo Oficial 3ª	898,18	78,88	66,03	1.043,09	15,10	18,86
Oficial 2ª administrativo Oficial 2ª	937,26	82,29	68,89	1.088,44	15,75	19,68
Oficial 1ª administrativo Oficial 1ª Xefe de equipo	976,28	85,71	71,77	1.133,76	16,41	20,49
Encargado de sección Xefe de 2ª administrativo	1.015,35	89,13	74,64	1.179,12	17,07	21,31
Xefe de sección Xefe de 1ª administrativo	1.054,41	92,57	77,51	1.224,49	17,72	22,13

**Táboa salarial para o cálculo do complemento de antigüidade
Importes anuais ano 2005**

Categorías	Salario base	Compl. asistencia	Compl. puntualid.	Total devengado	C. antig. por cuadrienios
Peón 1º ano	11.052,45	970,35	812,55	12.835,35	942,50
Peón	11.715,60	1.028,55	861,30	13.605,45	942,50
Axudante	12.301,20	1.080,30	904,35	14.285,85	942,50

Especialista	12.887,55	1.131,60	947,40	14.966,55	942,50
Oficial administrativo Oficial 3ª	13.472,70	1.183,20	990,45	15.646,35	942,50
Oficial administrativo Oficial 2ª	14.058,90	1.234,35	1.033,35	16.326,60	942,50
Oficial administrativo Oficial 1ª Xefe de equipo	14.644,20	1.285,65	1.076,55	17.006,40	942,50
Encargado de sección Xefe de administrativo	15.230,25	1.336,95	1.119,60	17.686,80	942,50
Xefe de sección Xefe de administrativo	15.816,15	1.388,55	1.162,65	18.367,35	942,50

Bases para o cálculo do complemento de antigüidade:

Suma de salarios base: 121.179,00 €

Media de salarios base: 13.464,33 €

Tipo que se vai aplicar: 7%.

Complemento de antigüidade: 942,50 €