

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “GKN DRIVELINE VIGO, S.A.”, con número de código 3600792, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 22/06/2005, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 22/06/2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

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

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

CONVENIO COLECTIVO CUATRIANUAL: 2005-08

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.—PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Empresa GKN Driveline Vigo, S.A. y su Comité de Empresa con el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

ARTÍCULO 2º.—AMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, el ámbito territorial del Convenio es el del Centro de Trabajo de la Empresa GKN Driveline Vigo, S.A., existente en la actualidad en la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 3º.—AMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, con las excepciones que la normativa vigente prevé.

Al presente Convenio queda incorporado y forma parte de él, el Acuerdo para la modernización de GKN Driveline Vigo, S.A. firmado por las partes el 22/12/93 quedando como anexo al mismo. Este anexo afectará en su contenido a los trabajadores ya integrados y a los que se vayan integrando a los Nuevos Sistemas de Trabajo.

Con respecto al personal con contrato de duración determinada, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos.

ARTÍCULO 4º.—VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA

El Convenio entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán a partir del día 1º de enero de 2005, a excepción de aquellos artículos que contienen vigencias concretas.

Tendrá una vigencia de cuatro años, expirando el 31 de diciembre de 2008.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

ARTÍCULO 5º.—CONDICIONES Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo se establecen con el carácter de mínimas.

Todas las mejoras que se implanten por normas legales u otras, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras existentes o que puedan establecerse en el futuro, siempre que en cómputo anual la suma de las condiciones del Convenio sean más beneficiosas.

ARTÍCULO 6º.—COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la interpretación de lo convenido, integrada por cuatro representantes titulares y cuatro suplentes designados por la Empresa, y cuatro vocales titulares y cuatro suplentes, elegidos por y de entre los miembros del Comité de Empresa, todos ellos integrantes de las respectivas comisiones negociadoras de este Convenio.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán siempre que asista el 50% más uno, al menos de los miembros que la componen y para reunirse será su-

ficiente que una de las partes lo solicite. Entre esta solicitud y la reunión mediará un plazo de 48 horas como mínimo y de 5 días como máximo.

Se considerarán como acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría dentro de las dos partes: las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo, se hará que refleje las diferencias. En ambos casos, el dictamen de la Comisión servirá de informe y asesoramiento a la Dirección de la Empresa y a los trabajadores afectados. La Dirección resolverá lo que estime procedente en el plazo de ocho días y lo notificará a aquellos, por si deciden acudir con su reclamación ante la instancia competente.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

TÍTULO II - PERSONAL

ARTÍCULO 7º.—PLANTILLAS

La Empresa dará a conocer en el transcurso del mes de marzo de cada año un registro del personal al servicio de la misma, ordenado por su número y haciendo constar los siguientes datos: nombre y número del trabajador, categoría laboral y su antigüedad en ella, profesión u oficio y servicio en que trabaja.

Una copia de este registro será entregada al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales junto con un anexo en el que figurará un resumen del número de componentes de cada categoría.

Estos datos se referirán a la situación laboral y profesional de los trabajadores en el 1º de enero de cada año de publicación del registro.

Respecto a las Bases de cotización a la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 8º.—JUBILACIÓN

El trabajador que durante la vigencia de este convenio reuna los requisitos para acceder a la jubilación anticipada y/o decida causar baja en la Empresa a los 60 años tendrá derecho a percibir en el año 2005 la cantidad de 43.950 €. En los años 2006 a 2008, a.i., esta cantidad se incrementará en los porcentajes aplicables a los aumentos salariales.

Los trabajadores mayores de 60 años que no se hubieran acogido al derecho anterior podrán pactar de forma individual, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, la jubilación anticipada.

ARTÍCULO 9º.—PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Durante la vigencia de este Convenio se producirán incorporaciones a la plantilla fija en las condiciones y períodos siguientes:

Año 2006: A partir del mes de septiembre se incorporarán a la plantilla fija 50 eventuales si en el período de septiembre a noviembre de dicho año la plantilla de eventuales supera el número de 150 efectivos, siempre que se haya constatado la pérdida del Chrysler Minivan 2900.

Años 2007 y 2008: En el mes de diciembre de cada año se incorporarán a la plantilla fija 25 eventuales, si la media de la plantilla de eventuales en los once meses anteriores supera los 150 efectivos.

Asimismo, durante la vigencia de este Convenio se reemplazarán las bajas en la Empresa del personal fijo que cese al servicio de la misma cuando el total de la plantilla fija sea inferior a 725 efectivos. La situación debe quedar regularizada antes de finalizar el mes de enero del año siguiente.

Para la selección del personal a incorporar como fijo y con el objetivo de la mejora cualitativa de la plantilla, se tendrán en cuenta las condiciones requeridas por los puestos a cubrir, la cualificación profesional y experiencia laboral, dando prioridad, en igualdad de condiciones a los candidatos eventuales que tengan una mayor antigüedad en la Empresa.

Todo ello excepto que se presentaran situaciones excepcionales del mercado que obligasen a regularizaciones de empleo.

Período de Prueba

Al personal de nuevo ingreso se le hará un contrato de trabajo por escrito, debiendo quedar en su poder una copia del mismo.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, serán los siguientes:

- Técnicos titulados: 6 meses
- Técnicos no titulados: 2 meses
- Administrativos y profesionales de oficio: 1 mes
- Subalternos, aprendices, peones y especialistas: 2 semanas

En cuanto se refiere a la celebración del contrato de trabajo, su prórroga, denuncia y extinción, así como a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, se estará a cuanto dispone la normativa en vigor.

Personal Eventual

De acuerdo con lo establecido en el Art. 15.1.b. de la Ley de E.T. las partes convienen la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí regulados conforme a la duración pactada en el Convenio Sectorial del Metal.

Se establece una indemnización de un día de salario para aquellos contratos con duración inferior a 6 meses en el período de 18 contados desde la fecha de iniciación del primer contrato, siempre

que la causa de rescisión no sea voluntaria o por motivo disciplinario.

Contratos en Prácticas

El personal de taller contratado en prácticas de conformidad con el R.D. Ley 1/95, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá prioridad para cubrir las necesidades de profesionales que puedan producirse en la Empresa, una vez demostrada su capacidad en las correspondientes pruebas de aptitud.

La Comisión de Formación participará en el seguimiento de la evaluación de las prácticas formativas de este personal, y a tal efecto conocerá las pruebas y resultados de las evaluaciones a que se les someta en el desempeño de su actividad.

ARTÍCULO 10º.—CATEGORÍAS

El personal de GKN Driveline Vigo, S.A. estará encuadrado en las categorías profesionales que determina la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y de conformidad con las definiciones que figuran en sus anexos.

En la medida en que la organización del trabajo lo requiera, se podrán crear categorías no incluidas en la Ordenanza, y que supongan un beneficio de cualquier orden para el personal.

A los peones que ocupen durante un mes un puesto de especialista se les otorgará dicha categoría si han realizado, al menos durante una quincena el rendimiento habitual en este puesto.

Caso de no haberlo alcanzado, dispondrá de dos meses para poder alcanzarlo.

El personal que ocupe funciones superiores a su categoría profesional por un período superior a 4 meses ininterrumpidos, ascenderá automáticamente de categoría, si supera las correspondientes pruebas de aptitud propias del puesto.

ARTÍCULO 11º.—PUESTOS ESPECIALES DE PERSONAL HORARIO

Aún dentro de una determinada categoría existen puestos de trabajo de diferente valor que son retribuidos de manera distinta, mediante la Prima de Calificación de Puesto. En los casos especiales en que todavía no es técnicamente posible la medición del trabajo y la aplicación de un incentivo directo, con una prima de calificación de puesto, como son los Jefes de Equipo Especialistas, la Empresa mantendrá las primas fijas de calificación de puesto actualmente establecidas y que de acuerdo con las posibilidades de los Servicios Técnicos irán siendo sustituidas.

En cualquier caso y para un mismo puesto y un mismo rendimiento, la retribución que en su día resulte de estos incentivos, no deberá ser inferior a la que globalmente se venga percibiendo.

ARTÍCULO 12º.—JEFES DE EQUIPO ESPECIALISTAS

Se define el puesto de Jefe de Equipo Especialista como el del trabajador que, con la categoría de Especialista, asume el control del trabajo de un grupo de especialistas o peones, bajo las órdenes de un superior jerárquico, debiendo estar en condiciones de efectuar trabajos manuales por suplencia del personal a su cargo, o cuando las circunstancias lo requieran.

En este caso y por similitud de sus funciones con las previstas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, cuando un trabajador desempeña tales funciones durante un período de un año consecutivo o durante tres alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá con carácter de mínimo la prima de calificación establecida para dicho puesto hasta que por su ascenso a superior categoría, quede superada.

ARTÍCULO 13º.—TRASLADOS

La Empresa podrá efectuar los traslados interiores que sean necesarios por razones organizativas de trabajo, si bien procurará, dentro de lo posible, atender las peticiones de traslado a otros puestos de trabajo que sean solicitados por el personal de la plantilla.

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo tóxicos serán trasladados a petición propia a otros puestos que no presenten estas características y reemplazados por personal voluntario o de nuevo ingreso, siempre que se produzca contratación exterior de acuerdo con las siguientes normas:

- 1º) Llevar más de tres años en uno de dichos puestos.
- 2º) Para el traslado se dará preferencia a la mayor antigüedad en el puesto.

Se facilitará información previa al Comité de Empresa de todos los casos que se produzcan de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal, los cuales se efectuarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 14º.—ASCENSOS

Se definen como fórmulas de ascenso en GKN Driveline Vigo, S.A., las siguientes:

A) PROMOCIÓN AUTOMÁTICA A CATEGORÍA SUPERIOR

- Auxiliar de Organización a Técnico de Organización de segunda, un año.
- Calcador o Auxiliar Delineante a Delineante de segunda, un año.
- Auxiliar Administrativo a Oficial de segunda Administrativo, un año.
- Auxiliar de Laboratorio a Analista de segunda, un año.

B) PROMOCIÓN PREVIO EXAMEN

Los profesionales horarios (Oficiales 3ª y 2ª), los Oficiales de 2ª Administrativos, Analistas de Laboratorio de 2ª, Delineantes de 2ª y Técnico de Organización de 2ª con 8 años de antigüedad en la categoría y los Especialistas y Especialistas Cualificados con 10 años de antigüedad en la categoría podrán ascender a la inmediata superior, previa superación de un examen de aptitud profesional que a tal efecto deberán solicitar. El Servicio de Personal entregará a los candidatos documentación de apoyo y las distintas pruebas profesionales teóricas y prácticas serán hechas públicas con una antelación mínima de 60 días a cada examen y deberán tener lugar antes del 15 de octubre.

En el plazo máximo de 30 días, después de su celebración, se publicarán los nombres de los candidatos declarados aptos y tendrá efectividad el ascenso.

Una vez calificadas por Formación las pruebas profesionales se someterán a la Comisión de Control que a tal efecto se establece, para su verificación. Esta comisión estará compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes del Comité de Empresa.

C) EXISTIENDO VACANTES POR BAJAS DEL PERSONAL

La Empresa convocará concursos que permitan clasificar al personal para cubrir por ascensos las vacantes producidas por bajas del personal.

Para cada concurso existirá un programa y un baremo de puntuación confeccionado por la Empresa, bajo el cual podrán prepararse los trabajadores, bien asistiendo a los cursos de la Empresa, si los hubiera, bien por preparación libre, y las distintas pruebas profesionales, teóricas y prácticas, serán hechas públicas con una antelación mínima de 30 días a cada concurso.

Podrán presentarse a los concursos para cubrir plazas en los grupos obrero, administrativo y técnico, en sus diversas categorías, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de doce meses en la categoría inferior correspondiente a los puestos a cubrir.

En el momento de realizar un concurso-oposición, se constituirá una junta calificadora como más adelante se especifica.

D) EXISTIENDO VACANTES POR AUMENTO DE PLANTILLA

Las vacantes que se produzcan por este motivo, se cubrirán en un 50% por concurso-oposición y un 50% por libre designación de la Empresa.

No quedan consideradas dentro de estas últimas, las vacantes que la Empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato haya sido declarado apto.

El concurso-oposición se regirá por el Art. 32 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa siendo en el caso que nos ocupa, concurso libre y teniendo preferencia para cubrir dichas vacantes los de la categoría inmediata inferior, con las puntualizaciones que más adelante se hacen referentes a la Comisión Calificadora.

Las pruebas de los concursos-oposición consistirán en un examen de sus aptitudes profesionales, exclusivamente.

Existirá una Comisión Calificadora de estos exámenes, compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes elegidos por y de entre los miembros del Comité de Empresa.

En caso de igual puntuación se dará prioridad a la mayor antigüedad del trabajador en su categoría.

E) DE LIBRE DESIGNACIÓN

Los ascensos a Jefe de 1ª y 2ª Administrativos y de Organización y en general, los ascensos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los puestos de confianza de la Empresa.

TÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO**ARTÍCULO 15º.—JORNADA LABORAL**

Se establece que la jornada será la misma en días laborables y horas efectivas de trabajo en cómputo anual para todo el personal, salvo aquellos colectivos que hayan de cubrir necesidades especiales de nuestros clientes, y previo acuerdo con el Comité de Empresa.

El número de horas de trabajo anuales será de 1.720,30 horas no entrando en el cálculo de este cómputo el descanso retribuido para bocadillos.

El Calendario Laboral se elaborará con la participación del Comité de Empresa en el mes de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 16º.—TRABAJO NOCTURNO

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, en un veinticinco por 100 sobre el salario base.

Para cubrir las necesidades del turno de noche se recurrirá preferentemente a personal voluntario.

A fin de fomentar la estabilidad y motivación, los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán, además de la retribución citada, los complementos de Nocturnidad Especial y Locomoción en las cuantías especificadas en el Art. 26.

ARTÍCULO 17º.—VACACIONES

El período de vacaciones será de 30 días (treinta) naturales.

Se procurará que su disfrute esté comprendido en el mes de agosto, reservándose la Dirección la facultad de establecer excepciones y cambios a otros períodos del año cuando las exigencias de los Servicios así lo aconsejen y en estos últimos casos procurando satisfacer los deseos del personal en cuanto a la época de su disfrute.

Al personal afectado se le aplicarán las siguientes compensaciones:

- a) Por cada semana completa desplazada al período comprendido entre los meses de enero/junio u octubre/diciembre, ambos inclusive, 75,52 Euros en el año 2005. Esta compensación será prorrateable por días.
- b) Aplicación de las normas en vigor de compensación por locomoción.

El Comité de Empresa será informado del personal que la Empresa determine que tiene que cambiar las vacaciones.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal al inicio o durante el transcurso de las vacaciones pactadas en el calendario laboral, una vez producida el alta médica disfrutarán del período no utilizado, en el transcurso del año y teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

ARTÍCULO 18º.—LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, incluida prima media mensual para el personal horario, por el tiempo y los motivos siguientes:

- Nacimiento hijo: : 3 días laborables.
Con intervención quirúrgica (cesárea): 4 días laborables.
Se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento.
- Adopción legal: 2 días laborables.
En ambos supuestos, si es necesario el desplazamiento a distancia superior a 300 kms. será 1 día más.
- Matrimonio: 15 días naturales.
- Fallecimiento:
 - De padres, hijos o cónyuge del trabajador: 5 días naturales.
 - De abuelos, nietos y hermanos del trabajador: 3 días naturales.
 - De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 3 días naturales.
 - De cónyuge del hermano del trabajador: 2 días naturales.

- De tíos (hermanos de los padres del trabajador o de su cónyuge): 1 día natural.
- De nueras y yernos del trabajador: 1 día natural.

En estos cuatro últimos casos, si existe necesidad de desplazamiento a distancia superior a 300 kms. corresponderá 1 día natural más.

A efectos de cómputo de los días de permiso por fallecimiento, se considerará que:

- Se computará como de permiso el día del fallecimiento si éste se produjese antes de transcurrida la mitad de la jornada laborable del trabajador.
- Si el fallecimiento se produce en día no laborable para el trabajador, se computará como día de permiso en el caso de que el fallecimiento hubiera tenido lugar antes de las 12 horas.
- Enfermedad grave:
 - De padres, hijos y cónyuge del trabajador: 3 días naturales. En caso de necesidad de desplazamiento a distancia superior a 300 kms. corresponderá un día más.
 - De abuelos, nietos y hermanos del trabajador: 2 días naturales.
 - De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 2 días naturales.
 - De cónyuge del hermano del trabajador: 2 días naturales.

En estos tres últimos casos si existe necesidad de desplazamiento a distancia superior a 300 kms. corresponderá 1 día natural más; si a 500 kms. 2 días naturales más.

La referencia a cónyuge en los permisos antes citados, se hace extensiva a la persona que conviva maritalmente con el trabajador, que acredite su situación de convivencia mediante certificado del Ayuntamiento, Libro de Familia o documento sustitutorio.

- Matrimonio:
 - De padres, hijos, hermanos y nietos: 1 día natural.
- Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- Cumplimiento de deber público: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación.
- Exámenes:
 - Los trabajadores matriculados en Centros oficiales o reconocidos por el M.E.C., que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a los permisos

necesarios para concurrir a los exámenes correspondientes.

El Servicio de Personal entregará al interesado resguardo acreditativo de los permisos concedidos.

ARTÍCULO 19º.—PREMIO DE ASISTENCIA

El “PREMIO DE ASISTENCIA” permitirá a cada trabajador disfrutar días de permiso retribuido o la compensación económica correspondiente en función de su asistencia al trabajo, con arreglo a las normas que a continuación se articulan:

NORMA 1ª:

El “PREMIO DE ASISTENCIA” es aplicable a todo el personal con las posibles excepciones siguientes:

- Jefes de primera y asimilados.
- Jefes de taller y asimilados.
- Titulados de grado superior y asimilados.

NORMA 2ª:

Cada semana de presencia completa da derecho a:

- 15 puntos simples para el personal horario.
- 12 puntos simples para el personal mensual.

NORMA 3ª:

Además, cada semana de presencia completa da derecho a puntos suplementarios cuando se producen determinadas particularidades del trabajo.

Los puntos suplementarios tendrán los siguientes valores:

- a) Trabajo en jornada ordinaria en turnos rotativos y trabajo en turno de noche: 6 puntos suplementarios
- b) Trabajo de la jornada en domingo o día festivo: 15 puntos suplementarios
- c) Trabajo en talleres que presenten condiciones particulares en ciertos puestos: 6 puntos suplementarios

NORMA 4ª:

La cuenta de los puntos obtenidos cada año se cierra la última semana de diciembre, siendo comunicada a los interesados antes del 15 de febrero siguiente.

NORMA 5ª:

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo, llevaría aparejada la modificación de los puntos suplementarios atribuidos en la Norma 3ª, apartado c).

NORMA 6ª:

Para cada año del calendario, el beneficio del “PREMIO DE ASISTENCIA” se considera adquirido para todo el personal definido en la Norma 1ª y que no haya tenido un total de ausencias en el año superior a 15 días laborables.

NORMA 7ª:

Los puntos simples y suplementarios, atribuidos en el curso de un año, se corrigen de la forma siguiente:

- Si el beneficiario no hubiera tenido ninguna ausencia, los puntos simples y suplementarios obtenidos en ese año se incrementarán en el 100%.
- Si el beneficiario ha totalizado en el año:
 - de 1 a 5 días de ausencia: los puntos simples y suplementarios obtenidos se incrementarán en el 50%
 - de 6 a 15 días de ausencia: los puntos simples y suplementarios se considerarán en su mismo valor.
 - más de 15 días de ausencia: se pierden los puntos atribuidos.

NORMA 8ª:

A los efectos del PREMIO DE ASISTENCIA no se considerarán como ausencias las vacaciones, así como las circunstancias definidas en el Anexo I.

NORMA 9ª:

La utilización de los puntos obtenidos da derecho a un día de permiso por cada 600 puntos.

Para la utilización de los días de permiso, se precisará un preaviso de 5 días laborables y se podrán tomar si las necesidades del Servicio lo permiten (absentismo del taller o servicio y turno inferior al 10%).

A efectos de compensación económica se establece que 600 puntos equivalen a un día.

NORMA 10ª:

Los beneficios previstos en el PREMIO DE ASISTENCIA no podrán acumularse con los que pudieran resultar de nuevas normas legales y reglamentarias.

Asimismo, las ventajas establecidas en el presente PREMIO DE ASISTENCIA modifican y sustituyen las concedidas por el anterior Plan Individual de Vacaciones.

NORMA 11ª:

Los días de PREMIO DE ASISTENCIA serán abonados como laborables.

ANEXO I

**CIRCUNSTANCIAS QUE NO SE CONSIDERAN
AUSENCIA A EFECTOS DEL PREMIO
DE ASISTENCIA EN EL CONJUNTO FINAL
DEL PERIODO**

- Permiso por nacimiento de hijos o adopción legal.
- Permiso por matrimonio del trabajador/a.
- Permiso por matrimonio de hijos, hermanos, padres.
- Permiso por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos y hermanos del trabajador/a.
- Permiso por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge del trabajador/a.
- Permiso por fallecimiento de hermano del cónyuge del trabajador/a.
- Permiso por fallecimiento de hermanos de los padres del trabajador/a y su cónyuge.
- Permiso por fallecimiento de nueras y yernos del trabajador.
- Permiso por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del trabajador/a.
- Permiso por enfermedad grave de padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge del trabajador/a.
- Permiso (por desplazamiento para consulta médica) por enfermedad de hijos o cónyuge.
- Permiso por mudanza.
- Permiso por Premio de Asistencia.
- Citaciones oficiales.
- Designación como Miembro de Mesa Electoral.
- Retención por la Guardia Civil (incendios)
- Paro técnico.
- Permiso para exámenes oficiales.
- Permiso para donación de sangre.
- Permiso por horas acumuladas (o a recuperar)
- Salidas inferiores a media jornada.
- Salidas Sindicales (dentro del límite reglamentario).
- Huelga legal.

ARTÍCULO 20º.—EXCEDENCIAS

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa admitirá al excedente en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que expire la excedencia siempre que lo haya solicitado

dentro del plazo reglamentario y que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Al serle concedida la excedencia, se le dará al trabajador un certificado del Servicio Médico de la Empresa, en el que consten sus condiciones de aptitud o limitación para el trabajo, siempre que el mismo lo solicite.

Si un trabajador, habiendo transcurrido como mínimo el 75% del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante que exista de su categoría.

El Comité de Empresa podrá recabar se le dé conocimiento de los rechazos que se produjesen a la solicitud de reingreso de los excedentes.

TÍTULO IV - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 21º.—PRIMAS

El personal incorporado a los Nuevos Sistemas de Trabajo percibirá las primas previstas en el apartado 9.2 de los Acuerdos para la modernización de GKN Driveline Vigo, S.A., cuyo texto forma parte de este Convenio como Anexo.

El personal de producción directa y el indirecto a ella vinculado, a que se refiere el Título IV del Convenio Colectivo de la Empresa para los años 1996/97, del que es sustituto este Convenio, percibirá la prima de producción correspondiente al personal incorporado a los Nuevos Sistemas de Trabajo.

Todos los colectivos de M.O.I. percibirán la misma prima que el personal de N.S.T.

Primas para cálculo valor base hora extraordinaria:

Especialista	2,2121
Espta. Jefe Equipo	2,0005
Oficial 3ª	2,1248
Oficial 2ª	2,2052
Oficial 1ª	2,2701

Todas las primas proceden de las fórmulas contenidas en el Título IV del Convenio Colectivo 1996/97.

ARTÍCULO 22º.—RETRIBUCION DEL PERSONAL HORARIO

Se compone de Salario Convenio (Jornal más Retribución Voluntaria, en su caso) y Prima.

En el año 2005 las retribuciones del personal horario se incrementarán un 3% sobre las existentes a 31/12/04:

- El Salario Convenio (Jornal + Retribución Voluntaria) que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría por aplicación del 3% lineal por categorías, es el siguiente:

	Incremento Salario M. Mínimo		En Prácticas	
	euros/hora	euros/hora	1 ^{er} año	2 ^o año
Peones	0,12	3,9608		
Especialistas	0,12	4,1483		
Especialistas cualificados	0,12	4,2603		
Oficiales de 3 ^a	0,14	4,8536	2,9122	3,6402
Oficiales de 2 ^a	0,15	5,0956	3,0574	3,8217
Oficiales de 1 ^a	0,16	5,3293	3,1976	3,9970

Primas de Producción y Puesto: Se abonarán con prima los días 27, 28, 29 y 30 de Diciembre de 2005.

Para los años 2.006, 2.007 y 2.008, las retribuciones del personal horario se incrementarán en el IPC oficialmente previsto para cada uno de los años, más 0,5 % , que se aplicarán el 1 de enero sobre las tablas resultantes del año anterior, una vez efectuada la revisión salarial si la hubiere.

Se abonarán con prima los cuatro días del mes de diciembre de cada uno de estos años que se definen según el calendario laboral.

ARTÍCULO 23º.—IMPRODUCTIVIDADES

Se abonarán como horas productivas (con prima media) las dedicadas a limpieza fin de semana y las paradas que se deban a causas ajenas a la voluntad de los trabajadores. Asimismo, se abonará como productivo el tiempo de consulta derivado de accidente de trabajo o de reconocimiento anual realizados en el Servicio Médico de la Empresa.

ARTÍCULO 24º.—PRIMA DE PRESENCIA

Al objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo, se establece la PRIMA DE PRESENCIA para todos los trabajadores de la Empresa, con sujeción a los siguientes criterios:

1.— La Prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla, excepto al personal eventual que se incorpore o rescinda su contrato, al que le será abonada la prima en proporción a los días de alta en el mes de que se trate.

2.—El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes, percibirá las siguientes cantidades:

Personal mensual	29,8827 €
Personal horario	41,2622 €

No tendrán la consideración de ausencias a los efectos de esta Prima:

- Las vacaciones oficiales.
- Los permisos por Premio de Asistencia.
- Los permisos reglamentarios retribuidos.
- Los descansos derivados de recuperación voluntaria.
- La huelga legal.

Se entiende por ausencia la pérdida de una jornada de trabajo completa.

ARTÍCULO 25º.—TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS

Se seguirán los criterios de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en cuanto a la determinación de los puestos de trabajo que tienen derecho a la bonificación por penosidad, toxicidad o peligrosidad, pero fijando la cuantía de 0,1562 Euros/hora para todo el personal afectado por este concepto.

ARTÍCULO 26º.—COMPLEMENTOS SALARIALES

Tienen este carácter los siguientes: Año 2005

- Nocturnidad especial	0,7089 €/h
- Complemento Carencia Transporte (locomoción)	0,1527 €/Km
- Complemento Jornada Especial (festividad)	3,5633 €/h
- Complemento de Recuperación de Jornada	3,5633 €/h
- Responsabilidad Línea	0,7204 €/h
- Complemento horas extras nocturnas	0,6728 €/h
- Pluses de Jefe de Equipo Especialista	1,1389 €/h
- Pluses de Jefe de Equipo Oficiales	0,7180 €/h

ARTÍCULO 27º.—ANTIGUEDAD

Se mantiene el criterio de trienios para todo el personal al que las normas reglamentarias reconocen el derecho a percibir la antigüedad y se abonará en base a los siguientes tipos:

Año 2005

- Personal horario:	0,0647 €/hora por trienio
- Personal mensual:	218,50 €/año por trienio

El tope máximo a considerar por este concepto será el de nueve trienios.

El complemento por antigüedad se devengará a partir del 1º de Enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de vencimiento es anterior a 30 de Junio, y a partir de 1º de Julio del año respectivo en los casos en que el vencimiento tenga lugar en el segundo semestre del mismo.

ARTÍCULO 28º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente, y cuando menos deberán efectuarse 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación.

Se procurará que la jornada laboral total (normal+extraordinaria) no exceda de 12 horas día. El Comité de Empresa será informado de los casos de imposibilidad, si se producen, y sus causas.

Si las circunstancias técnicas y productivas así lo exigiesen, la Empresa podrá establecer la realización de un máximo de 80 horas extraordinarias por trabajador y año. La posible realización de estas horas extraordinarias será voluntaria.

Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente o mediante tiempo equivalente de descanso.

La fórmula para establecer el valor base de la hora ordinaria sobre la cual se apliquen los recargos que correspondan, continuará siendo la actual, partiendo de unos valores año que comprendan las primas e incentivos establecidos en el Artº 21, y estando el Devengo anual constituido exclusivamente por los conceptos retributivos de Salario y Antigüedad, en el caso del personal mensual; y de Salario Base más Retribución Voluntaria (en su caso) más Antigüedad (3.400 hs.) y Prima (2.448 hs.) en el caso del personal horario:

$$\text{Valor Base : } \frac{\text{Devengo anual x 12}}{1.720,30 \text{ h. x 14}}$$

Al valor resultante se le incrementará el recargo del 100%.

En el caso de compensación por tiempo equivalente además del tiempo de descanso se percibirá el Complemento de Recuperación de Jornada y, en los días considerados festivos, los Complementos de Festividad y Locomoción.

El trabajador optará por una de las dos fórmulas (a cobrar o a disfrutar) previamente.

ARTÍCULO 29º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Personal Mensual:

En ambos casos la retribución será equivalente al sueldo mensual respectivo.

Personal Horario:

Las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad serán abonadas a razón de 25 días laborables y 5 festivos cada una de ellas.

Las vacaciones se abonarán a razón de 30 días laborables incluyendo, además del promedio de primas de producción, los pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, obtenidos en los tres últimos meses trabajados.

La Empresa abonará dichas pagas extraordinarias completas a todos los trabajadores que hayan estado en situaciones de incapacidad temporal en el semestre anterior, tomando en el caso del personal horario como prima base la media de los tres últimos meses trabajados.

ARTÍCULO 30º.—RETRIBUCIÓN PERSONAL MENSUAL Y TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS

Las retribuciones del personal mensual serán incrementadas en un 3% sobre las existentes en 31 de diciembre de 2004.

Las tablas de retribuciones mínimas para el personal mensual se incrementan el 3% . Su cuantía es la siguiente, por categorías:

Año 2005

Grupo SUBALTERNO

- Cabo de Guardas	21.853,03	€/ año
- Vigilante	18.666,20	€/ año
- Ordenanza	16.996,83	€/ año
- Telefonista	16.996,83	€/ año

Grupo ADMINISTRATIVO

- Jefe Administrativo de 1ª	27.317,58	€/ año
- Jefe Administrativo de 2ª	24.281,21	€/ año
- Oficial Administrativo de 1ª	21.853,03	€/ año
- Oficial Administrativo de 2ª	18.514,45	€/ año
- Auxiliar Administrativo	16.996,83	€/ año

Grupo TECNICO

Técnicos de Taller:

- Jefe de Taller	27.317,58	€/ año
- Ayudante Ingeniero	24.281,21	€/ año
- Contramaestre	24.281,21	€/ año
- Encargado	21.853,03	€/ año
- Coordinador	21.853,03	€/ año

Técnicos de Oficina:

- Delineante Proyectista	24.281,21	€/ año
- Delineante de 1ª	21.853,03	€/ año
- Delineante de 2ª	19.024,19	€/ año
- Auxiliar Delineante	18.210,91	€/ año

Técnicos de Organización:

- Jefe de Organización de 1ª	27.317,58	€/ año
- Jefe de Organización de 2ª	24.281,21	€/ año
- Técnico de Organización de 1ª	22.763,67	€/ año
- Técnico de Organización de 2ª	20.640,00	€/ año
- Auxiliar de Organización	18.666,20	€/ año

Técnicos de Laboratorio:

- Jefe de Laboratorio de 1ª	27.317,58	€/ año
- Jefe de Laboratorio de 2ª	24.281,21	€/ año
- Analista de 1ª	21.853,03	€/ año
- Analista de 2ª	19.024,19	€/ año
- Auxiliar de Laboratorio	18.210,91	€/ año

Técnicos Titulados:

- Ingenieros	24.281,21	€/ año
- Licenciado	24.281,21	€/ año
- Perito - Ingeniero Técnico	20.640,00	€/ año
- Ayudante Técnico Sanitario	20.640,00	€/ año

ARTÍCULO 31º.—DIETAS Y GASTOS DE VIAJE

Los trabajadores que por necesidades de servicio y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos percibirán las dietas en vigor para los distintos países. Serán asimismo reembolsados los gastos extraordinarios que la comisión de servicio haga necesarios.

ARTÍCULO 32º.—GARANTIA SALARIAL**Año 2005:**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al 3% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/04, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se modificarán las tarifas salariales el porcentaje necesario para garantizar que los nuevos niveles al 31/12/05 superen a los del 31/12/04 en el valor del mencionado IPC.

Año 2006:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al IPC previsto más el 0,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/05, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se modificarán las tarifas salariales el porcentaje necesario para garantizar que los nuevos niveles al 31/12/06 superen a los del 31/12/05 en el valor del mencionado IPC.

Año 2007:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al IPC previsto más el 0,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/06, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se modificarán las tarifas salariales el porcentaje necesario para garantizar que los nuevos niveles al 31/12/07 superen a los del 31/12/06 en un 0,5% sobre el valor del mencionado IPC.

Año 2008:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al IPC previsto más el 0,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31/12/07, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se modificarán las tarifas salariales el porcentaje necesario para garantizar que los nuevos niveles al 31/12/08 superen a los del 31/12/07 en un 0,5% sobre el valor del mencionado IPC.

Para los años 2.007 y 2.008 la Garantía Salarial señalada se incrementará en un 0,25% más si la

facturación por trabajador supera en un 10% la del año 2004.

Asimismo, al personal se le abonará una cantidad compensatoria de la que hubiera recibido si los niveles salariales resultantes de la aplicación de la presente Cláusula de Garantía Salarial hubieran estado en vigor el 1 de enero de cada año.

Esta cantidad se abonará de una sola vez en la primera nómina normal técnicamente posible.

TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL**ARTÍCULO 33º.—FORMACIÓN**

La aplicación del Plan Estratégico de la Empresa desarrolla el de Formación destinado a promover la modernización y adecuación al trabajo para afrontar las exigencias de un entorno crecientemente competitivo y en constante cambio.

Su objetivo es la capacitación del personal de GKN Driveline Vigo, S.A. en la ejecución de sus tareas, incrementando su polivalencia, facilitando la adaptación a las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo y el análisis y resolución de problemas, promoviendo asimismo la satisfacción en el trabajo en un proceso permanente de mejora continua.

El Plan de Formación prevé la realización del orden de 35.000 horas/año, en áreas tales como: Calidad, Mantenimiento, Polivalencias, Proceso de fabricación, Tecnología, Informática, Gestión, Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Idiomas.

La asistencia a los cursos de formación será voluntaria y gratuita para el personal.

La Comisión Consultiva y de seguimiento del Plan de Formación y de negociación de subvenciones con la Administración, estará integrada por cuatro miembros del CE y cuatro miembros representantes de la Dirección y establecerá su propio calendario de reuniones.

La Comisión, al objeto de contribuir con propuestas y observaciones al Plan de Formación será informada con anterioridad a su redacción definitiva y periódicamente de todos sus aspectos y de la evaluación de resultados.

La Empresa facilitará en lo posible, mediante la adaptación del horario de trabajo, la asistencia del personal a cursos de formación que por su iniciativa desee realizar.

Se permitirá, en la medida de lo posible, la realización de prácticas a hijos del personal con titulación de formación profesional de ciclo superior en las especialidades de Mecánica, Electricidad y Electrónica, durante el período de vacaciones generales de la Empresa. Se les proporcionará una beca como ayuda de manutención y traslado.

El personal que, por necesidades de la Empresa, realice formación fuera de su horario de trabajo, percibirá el plus de transporte y una dieta compensatoria de gastos de desplazamiento y manutención en las cuantías siguientes:

- Formación en jornada ordinaria	5,6334 €/hora
- Formación en jornada festiva	7,0418 €/hora
- Formadores	16,5301 €/hora

ARTÍCULO 34º.—BECAS

La Empresa concederá becas por importe de 32.350 Euros en el año con destino a los siguientes estudios:

- Carreras Superiores
- Carreras Medias
- Primaria, ESO, Bachillerato
- Estudios de Formación Profesional
- Otros estudios

Se atenderán, en primer lugar, las solicitudes para estudios propios del personal y se destinarán a cubrir gastos de matriculación y textos base del curso de que se trate. En el caso de quedar Bolsas de Estudio sin conceder, éstas serán aplicadas a los hijos de los trabajadores que hayan aprobado la totalidad de las asignaturas del curso en el mes de junio, según el siguiente criterio en función de los grupos de estudios considerados:

Grupo	Primaria - 1º y 2º ESO
Grupo 2	Desde 3º ESO - Bachillerato - F.P.
Grupo 3	Carreras Medias y Superiores

Las Bolsas de estudio tendrán la proporción 3, 2, 1.

I	Proporcional a 3, para el Grupo 3.
II	Proporcional a 2, para el Grupo 2.
III	Proporcional a 1, para el Grupo 1.

Para percibir el importe de las Bolsas de Estudio será imprescindible presentar la factura de los libros y material de enseñanza para los estudios indicados.

Para la selección de solicitudes se creará una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro representantes de la Dirección que actuará según las normas establecidas en Convenio.

ARTÍCULO 35º.—SEGUROS

La Empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que por necesidades del servicio haya de desplazarse a una localidad distinta de su residencia habitual.

Continuará el seguro colectivo de vida existente con cargo a la Empresa, y que comprende a todo el personal de la misma. El capital asegurado será equivalente al salario anual, tomando el nivel de 1º de enero de cada año.

Las coberturas de este seguro serán:

- a) Muerte natural: abono del capital asegurado.
- b) Muerte por accidente, incluido el de circulación: abono de dos veces el capital asegurado.
- c) Incapacidad Permanente Total: abono del capital asegurado.
- d) Incapacidad Permanente Absoluta: abono del capital asegurado.
- e) Gran Invalidez: abono del capital asegurado.

Se extiende asimismo la cobertura de este seguro a las personas en situación de Incapacidad Temporal hasta el máximo previsto en el artº 131 bis 2 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 42/94, de 30/12. Para ello es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias.

En estos casos los capitales asegurados mantendrán el nivel que tenían el 1º de enero del año en que se inició la situación de prórroga de la Incapacidad Temporal sin obligación de cotización para la Empresa.

ARTÍCULO 36º.—ASISTENCIA SOCIAL

1) DEFINICIONES:

a) Beneficiario:

- Definido en cada prestación.
- Trabajador.
- Cónyuge siempre y cuando conviva con el trabajador.
- Hijos menores de 25 años no emancipados y que carezcan de ingresos, o mayores incapacitados debidamente justificados, siempre que no perciban ingresos superiores al SMI vigente en cada momento.

b) Salario garantizado:

- Personal horario: Salario Convenio, Retribución Voluntaria, Complemento de Antigüedad, Prima y Pluses de Nocturnidad en su caso.
- Personal mensual: Sueldo, Complemento de Antigüedad y Pluses de Nocturnidad, en su caso.

2) COMPLEMENTOS Y AYUDAS

a) Incapacidad temporal:

- En caso de IT se percibirá una cantidad igual a la diferencia entre la prestación que se percibirá de la Seguridad Social y el salario real de dicho mes.
- Hospitalización desde el primer día.
- Resto desde el 5º día, salvo que la media de absentismo por I.T. en la Empresa en los tres

últimos meses anteriores llegue al 3,5%, que se abonará a partir del 10º.

- Los referidos importes no podrán rebasar la cantidad fijada como tope máximo de cotización establecido por la Seguridad Social.

b) Fallecimiento:

- Del trabajador: 6.577 Euros.
- Del cónyuge del trabajador: 329 Euros.
- De hijos no emancipados: 101 Euros.

c) Orfandad:

- 658 Euros por hijo.

d) Invalidez:

- Total. De menores de 55 años: 7.250 Euros.

e) Internamiento en centro psiquiátrico:

- Del trabajador, esposa o hijos no emancipados, se complementarán los gastos de estancia y tratamiento, deducidas las prestaciones que se puedan obtener de otros organismos, hasta un tope de 329 Euros mensuales y 6 meses de duración.

f) Ayuda por beneficiarios minusválidos:

- En los casos de beneficiarios de los trabajadores que se encuentren reconocidos oficialmente por el régimen de la Seguridad Social como minusválidos, podrán ser complementados los gastos de recuperación en centros educativos especiales, deducidas las prestaciones a recibir de otros organismos, hasta un tope máximo de 30 Euros mensuales y 350 Euros anuales.

ARTÍCULO 37º.—PRESTAMOS PARA COMPRA DE VEHÍCULOS

Se destinará la cantidad de 27.800 euros cada año, recuperados del fondo creado en 1981, como dotación para préstamos destinados a la adquisición de vehículos para uso personal, tanto nuevos como usados.

Las características de estos préstamos serán las siguientes:

- Importe máximo vehículo nuevo: 4.500 euros
- Importe máximo vehículo usado: 30% del valor del coche adquirido con el límite máximo de 4.500 euros
- Plazo de devolución: 5 años máximo
- Interés: euribor + 0,5

NORMAS PARA LA CONCESIÓN

1.—Se destinan a la compra de vehículos adquiridos en el año actual.

2.—Se establecerá una única convocatoria destinada a los vehículos comprados del 1/1 al 31/12 de

cada año. Las solicitudes deberán presentarse entre el 1 y el 15 de enero del año siguiente.

3.—El vehículo estará matriculado a nombre del solicitante.

BAREMOS DE PUNTUACION

<i>BAREMO</i>	<i>PUNTOS</i>
1º Carecer de vehículo al menos los últimos 6 meses del año anterior	13
2º Siniestro total	12
3º Vehículo más antiguo de las solicitudes presentadas	12
4º Por cada año de menor antigüedad	- 1
5º Importe vehículo nuevo (sin seguro) < 12.000 €	10
ld. Hasta 13.000 €	9
ld. Hasta 14.000 €	8
ld. Hasta 15.000 €	7
ld. Hasta 16.000 €	6
ld. Hasta 17.000 €	5
ld. Hasta 18.000 €	4
ld. Hasta 19.000 €	3
ld. Hasta 20.000 €	2
ld. Hasta 21.000 €	1
ld. > 21.000 €	0
6º 2º vehículo unidad familiar	denegado

La suma de los puntos obtenidos por estos conceptos, dará el orden de adjudicación de los préstamos.

En caso de empate se dará preferencia al solicitante con mayor antigüedad en la Empresa.

Para la selección de Préstamos se creará una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro representantes de la Dirección, que actuarán según las normas establecidas en Convenio.

Documentación acreditativa a presentar:

- Fotocopia documentación vehículo actual si lo posee.
- Fotocopia documentación vehículo adquirido.
- Factura vehículo adquirido a su nombre.
- Fotocopia documentación vehículo vendido, dado de baja o siniestro total.

ARTÍCULO 38º.—ANTICIPOS PARA COMPRAS EN EL ECONOMATO

Para realizar compras en el Economato se concederán anticipos a los trabajadores de la Empresa que lo soliciten, que se descontarán en la forma habitual.

Las cuantías de dichos anticipos serán:

- Familia Numerosa 504 euros
- Demás trabajadores 420 euros

ARTÍCULO 39º.—SEGURIDAD Y SALUD

Se define al Comité de Seguridad y Salud de GKN Driveline Vigo, S.A. como el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de accidentes, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud será consultado previamente a la introducción de nuevas tecnologías, movimientos que conlleven cambio de máquinas y otros equipos de trabajo y en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de sus trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. Asimismo recibirá información de las materias primas utilizadas en el proceso productivo y las consignas de identificación, manipulación y primeros auxilios en caso de accidente; de los resultados de los estudios medioambientales que se realicen y, muy especialmente, del mapa de ruidos; así como del resultado global de los reconocimientos anuales.

Los Delegados de prevención, como representantes de los trabajadores en el Comité de Salud Laboral, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, serán designados por el Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud dispondrá del tiempo necesario para el eficaz ejercicio de sus funciones y podrá recabar, a propuesta de cualquiera de sus miembros, la colaboración de los Servicios Técnicos de la Empresa, Organismos Oficiales y Asesores Externos. Este Comité celebrará mensualmente una reunión de todos sus miembros.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

GKN Driveline Vigo, S.A. garantizará la protección de trabajadores que por sus características personales, estado biológico, situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. El servicio de prevención evaluará los riesgos de los puestos a ocupar en función de las limitaciones del personal, y adoptará las medidas preventivas y de protección adecuadas, a tenor de lo previsto en la L.P.R.L. vigente. Del estudio resultante se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

Coordinación de actividades empresariales.

En su calidad de empresario principal GKN Driveline Vigo, S.A. vigilará el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales por parte de sus empresas contratistas o subcontratistas, de conformidad con los preceptos legales y expresamente con el R.D. 171/2004, de 30 de enero. El

Comité de Empresa y los Delegados de Prevención dispondrán de la normativa interna de actuación que se proporcione a las empresas contratistas o subcontratistas.

TÍTULO VI - ACCION SINDICAL**ARTÍCULO 40º.—CRÉDITO HORARIO**

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección no se imputarán sobre el crédito a que se refiere el art1 68 e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ARTÍCULO 41º.—PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La representación de los trabajadores y la Empresa se obligan a someter a la Comisión constituida al efecto, todas aquellas divergencias que puedan ser objeto de planteamiento de Conflicto Colectivo. Dichas divergencias, debidamente documentadas, serán objeto de estudio de la Comisión a lo largo de las reuniones que ambas partes juzguen precisas en un plazo máximo de 3 días, a fin de tener un exhaustivo conocimiento del tema. Las resoluciones de esta Comisión no serán vinculantes, salvo acuerdo por unanimidad. En caso de desacuerdo, queda salvaguardada la tutela judicial efectiva.

Dicha Comisión estará constituida por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa que habrá de reunir necesariamente la condición de miembro de tal Organo o Delegado Sindical, y otros tantos miembros de la Empresa.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

TÍTULO VII**CODIGO DE CONDUCTA LABORAL****ARTÍCULO 42º.—PRINCIPIOS ORDENADORES**

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores de la Empresa.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Código de Conducta Laboral.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Los representantes legales de los trabajadores serán previamente informados de toda sanción que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 43º.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en : Leve, grave o muy grave.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes, tanto atenuantes como agravantes, valorándose, por tanto, las circunstancias personales del trabajador, la gravedad del daño, el estado anímico, la clasificación profesional, la reincidencia, etc.

ARTÍCULO 44º.—FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular

de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

ARTÍCULO 45º.—FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquiera índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que lo ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

ARTÍCULO 46º.—FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasione un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán dicha consideración aquellas órdenes o mandatos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

ARTÍCULO 47º.—SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintuno a sesenta días.
 - Despido.

ARTÍCULO 48º.—PRESCRIPCIÓN

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La comisión de faltas se registrará en el expediente personal del trabajador y la conducta posterior del sancionado podrá determinar su cancelación. En todo caso, se considerarán anuladas las faltas leves a los tres meses, las graves a los seis meses y las muy graves a los doce meses transcurridos sin haber reincidido en nueva sanción.

**ARTÍCULO 49º.—RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LA EMPRESA**

Para GKN la responsabilidad social corporativa es el compromiso continuo de comportarse éticamente en los negocios y contribuir al desarrollo económico mientras mejora la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como la comunidad local y la sociedad en general.

En la dirección de sus negocios GKN Driveline Vigo se guía por ciertos valores fundamentales y perdurables, en los que se incluyen un modo de actuar íntegro en todo momento, el respeto a la dignidad y derechos humanos, el cumplimiento del marco legal y el acatamiento de los criterios de gobierno empresarial de una forma correcta.

Por ello se hace remisión expresa a los Principios Generales de Política Empresarial para una buena Forma de Gobierno, los cuales rigen en todas las empresas de la División de GKN Driveline, incorporándose a este Convenio como expresión de su política de responsabilidad social.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En lo no previsto en el presente Convenio y demás normativa de índole general, las partes contratantes convienen en que el texto de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29-6-70 se aplicará a título de derecho dispositivo en tanto que dichas materias no estén reguladas por normativa expresa.

SEGUNDA.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad, para lo que se han de reunir las partes contratantes a través de sus respectivas comisiones negociadoras.

**DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN SOBRE
POLÍTICA DE PRODUCCIÓN Y EMPLEO**

(Asumida en Acta de 3/4/95 y ratificada)

El futuro de GKN Driveline Vigo, S.A. pasará por la satisfacción del Cliente, a través de la participación de todo el personal, para lo cual el mantenimiento del empleo es considerado fundamental.

En el caso de que las circunstancias del mercado aconsejen una reducción de los recursos humanos, la Dirección se compromete a proponer a los representantes del personal las medidas legales adecuadas, bajo el principio de minimizar el impacto sobre la plantilla fija por medio de una actuación prioritaria sobre la contratación temporal, las subcontratas y el personal perteneciente a empresas de trabajo temporal.

**ACUERDOS PARA LA MODERNIZACIÓN
DE GKN DRIVELINE VIGO, S.A.**

1.—INTRODUCCIÓN

El presente documento está basado en la experiencia acumulada en el estudio, implantación y consolidación de la Célula piloto, en el documento acordado en su día con los representantes de los trabajadores, documento propuesta presentado por la parte social, y en las reuniones y discusiones con ellos mantenidas, todo ello congruente con el principio de garantizar el empleo presente y futuro. Los presentes acuerdos serán introducidos en el convenio colectivo salvo modificación o revisión decidida con acuerdo de ambas partes.

Los artículos contenidos en este documento podrán ser modificados después de su introducción en el convenio colectivo, por acuerdo de ambas partes, siendo de aplicación inmediata e introducidos en el siguiente convenio.

2.—ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Consecuentemente con el plan técnico de modernización, la organización de la producción será a través del sistema de Células cuya base fundamental es el trabajo en equipo. Esta nueva forma de organización de la producción debe conducir a mejorar los siguientes aspectos de nuestra actividad:

- a) La Competitividad
 - Mejorando el consumo de materiales.
 - Mejorando el consumo de herramientas.
 - Mejorando el nivel de calidad.
 - Mejorando la productividad.
 - Mejorando la capacidad de la inversión.
 - Mejorando el nivel profesional del personal.
- b) La Seguridad
 - Mejorando las actividades de prevención.
 - Corrigiendo las causas de accidentes.
- c) Las Condiciones de Trabajo
 - Mejorando la manipulación de piezas.
 - Disminuyendo el nivel de ruidos.
 - Mejorando el orden y la limpieza.
- d) El Contenido del Trabajo
 - Enriqueciéndolo.
- e) La Adaptación a la Demanda
 - Haciendo la organización más flexible.

3.—CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estará formado por un coordinador y la dotación adecuada, para hacer frente a las tareas y objetivos comunes a ellos encomendados, y que están ligados a los generales de la empresa.

Cualquier trabajador o colectivo podrá formar parte del equipo, previo acuerdo Empresa-Comité.

Ningún trabajador por falta de capacidad de adaptación o por falta de formación, quedará excluido de formar parte de estos equipos.

3.1.—EL COORDINADOR

- Será designado por la Dirección.
- Dirige al grupo hacia la consecución de sus objetivos.
- Es el contacto natural con el Servicio Técnico de la UP.
- Toma una posición activa de ayuda al grupo para resolver sus dificultades (incluyendo la sustitución de algún miembro cuando lo considere necesario), y conseguir los objetivos de forma más confortable.
- Debe tener, entre otras, las siguientes cualidades:
 - Conocimientos técnicos.
 - Experiencia.
 - Capacidad para delegar, escuchar y motivar.
 - Capacidad para aprender y enseñar.
 - Capacidad para decidir y ser buen ejemplo para el equipo.

3.2.—TAREAS Y OBJETIVOS DEL EQUIPO DE LA CÉLULA

El equipo tiene tareas y objetivos comunes para todos sus miembros, esperándose de todos ellos una participación activa.

El objetivo es conseguir en la medida de las capacidades de las personas y en el plazo adecuado, el grado de polivalencia suficiente para que todos los miembros sean capaces de realizar el conjunto completo de tareas, a saber:

- Cumplir la demanda de producción.
- Cambio de herramienta y máquina.
- Reparar averías básicas y mantenimiento preventivo.
- Progresar en su formación.
- Mejora continua:
 - Eficiencia de la instalación.
 - Reducción horas de avería.
 - Calidad del producto.
 - Costos.
 - Etc.
- Orden y limpieza.
- Seguridad e Higiene:
 - Prevención.
 - Reducción accidentes.

No obstante, y dada la realidad del diferente grado de conocimiento y experiencia de los diversos componentes del equipo, cada individuo deberá dedicarse en cada momento a aquellas tareas en las que su aportación contribuya más eficazmente al logro de los objetivos comunes.

El personal que actualmente realiza la función reglador, focalizará más intensamente su atención en:

- Cambios complejos de herramienta y máquina.
- Elaboración de gamas de puesta a punto y reglaje.
- Formación del equipo en:
 - Uso correcto de instalaciones.
 - Cambio de equipo y máquinas de acuerdo con el plan de polivalencia establecido.
- Optimización de los parámetros de trabajo de la instalación.
- Mantenimiento, seguimiento y correcta utilización de los medios de control.
- Participación en los planes de mejora.
- Auto-formación en la reparación de averías sencillas.

El personal que realiza la función de afilado pasará a formar parte de las Células donde se requiera esta función, y las necesidades de afilado serán realizadas prioritariamente por ellos. Además focalizará más intensamente su atención en:

- Optimización del uso de la misma.
- Formar al equipo en el correcto aprovechamiento y uso.
- Optimizar prerreglajes.
- Propuestas de mejora de herramienta.
- Participación en los planes de mejora.
- Formarse para mejora de su polivalencia y en todas aquellas tareas que redunden en beneficio del equipo.

El personal de Metrología que actualmente realiza funciones de asistencia a Fabricación, se concentrará básicamente en:

- Cambio de equipos.
- Formación del equipo en conocimiento y uso de los medios de control.
- Mantenimiento de los medios.
- Realización de estudios R & R.
- Medición de prototipos.
- Participación en los planes de mejora.
- Formarse para la mejora de su polivalencia.
- Tomar una posición activa, de ayuda al grupo para resolver sus dificultades y conseguir sus objetivos.

- Ser el medio natural de conexión con el Servicio de Metrología.

El personal de Mantenimiento (eléctricos y mecánicos) que actualmente realiza estas funciones en las U.P., se concentrará básicamente en:

- Fiabilización de instalaciones.
- Reparación de averías de su especialidad.
- Implantación de ideas de mejora.
- Mantenimiento preventivo.
- Formación del equipo en:
 - Mantenimiento preventivo.
 - Reparaciones sencillas.
 - Formarse en reparaciones de averías de otras especialidades.
 - Será el medio natural de conexión con el staff y con el Mantenimiento central, dentro de su área.
- Tomar una posición activa de ayuda al grupo, para resolver sus dificultades y conseguir sus objetivos.

Para que el equipo pueda realmente responder a las tareas encomendadas, tendrá autoridad para gestionar:

- Reparto interno de tareas.
- Descanso según 4.
- La herramienta:
 - Consumo.
 - Optimización.
- Los consumibles.
 - Aceites.
 - Guantes.
 - Etc.
- El seguimiento del planning.
- Realizar las reuniones del equipo.
- La confección de ratios:
 - Calidad.
 - Eficiencia.
 - Polivalencia.
 - Tiempo de cambio.
 - Cpk.
 - Seguridad.
 - Etc.

4.—JORNADA DE TRABAJO

- De acuerdo con lo estipulado en el Convenio Colectivo, será de 7 h 45 min.
- En circunstancias normales y siempre que se cumplan los objetivos, los miembros del equipo dispondrán de 15 min. al final de la jornada para su aseo personal, más los 30 min. que por descanso hayan podido disfrutar a lo largo del turno.

- Dentro de la jornada de trabajo, el personal dispondrá de 30 min. de descanso para salir de su puesto de trabajo.
- Para las Células de Montaje manuales, el descanso será de 30 a 45 minutos en función de la automatización.
- En el caso anormal de que en una Célula la exigencia física aconsejara la aplicación de mayores tiempos de descanso, se realizarán los estudios pertinentes para anular el origen de la anomalía, aplicándose, mientras tanto, el descanso que los equipos técnicos juzgaran conveniente.
- Las discrepancias, si las hubiere, se tratarán en la Comisión correspondiente.
- El equipo se autorregulará este período de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Aún siendo de disposición a lo largo de toda la jornada, solo se podrán acumular 15 minutos para el final de la misma, cuando se prevea no cumplir los objetivos.
 - No se perturbará la marcha del equipo hacia la consecución de los objetivos.
 - En casos especiales (averías, anomalías,...) en los que haya dificultad para la consecución de los objetivos, el equipo junto con el coordinador organizará los descansos con el fin de facilitar la obtención de los mismos.

5.—POLIVALENCIA Y FORMACIÓN

El objetivo es conseguir en la medida de las capacidades de las personas y en el plazo adecuado el grado de polivalencia suficiente para que todos los miembros del equipo sean capaces de realizar el conjunto completo de tareas asignadas.

Para conseguirlo, la formación es una herramienta clave que enriquece a la persona y a su trabajo.

Para facilitar el progreso individual, así como el nivel de formación del equipo, se establecerá un planning y objetivos de polivalencia y rotación de puesto que será realizado por el equipo y la U.P.

Dicho planning debe tener como objetivo el progreso de la formación y la polivalencia, así como el cumplimiento de los objetivos de la Célula.

Este planning contemplará aquellos casos en que un componente del equipo que haya llegado al máximo de su polivalencia en una Célula pueda continuar su formación en otra Célula así como el cumplimiento de los objetivos de la misma.

Para cada equipo se establecerá un planning de formación, que adecuándose a sus necesidades, abarcará las siguientes áreas:

- Conocimiento de los medios de la Célula.
- Salud Laboral.
- Máquinas.
- Medios de control.
- Herramientas.
- Mantenimiento.
- Mantenimiento preventivo.
- Neumática.
- Calidad.
- Producto.
- CNC.
- Conocimientos de :
 - Mecánica.
 - Electricidad.
 - Electrónica.
 - Metrología.
- Etc.

El Comité será informado previamente de los planes de formación, con facultad de hacer proposiciones y observaciones.

No existirá discriminación de ningún trabajador, en razón de sus menores capacidades y se realizará un mayor esfuerzo en la integración de estas personas.

Al objeto de acelerar el ritmo de adquisición de nuevas capacidades profesionales del personal, se aprovechará la disponibilidad de medios en fines de semana para la formación práctica.

Cuando la formación sea fuera de horas de trabajo, será voluntaria, abonándose la dieta compensatoria de gastos de desplazamiento y manutención en vigor.

La inscripción o aceptación de asistencia a un curso de formación implica la obligación de asistencia al mismo, salvo justificación.

6.—COMISIÓN PARITARIA DE CÉLULAS

La Comisión Paritaria de N.S.T. está compuesta por miembros de las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa y miembros representantes de la Dirección.

De entre, y por los componentes de la Comisión, se elegirá un Presidente y un Secretario, cuyos cargos deberán recaer en miembros de ambas representaciones.

Los miembros pertenecientes al Comité de Empresa en dicha Comisión dispondrán de un total de 90 horas retribuidas al mes, para el desempeño de sus funciones. No obstante, si la importancia de los asuntos a tratar así lo aconsejan, la Empresa facilitará la ampliación del número de horas.

Habrán dos tipos de reuniones: Ordinaria y Extraordinaria. Las Ordinarias tendrán lugar una vez al mes y dentro de su primera quincena. Tendrán carácter de extraordinarias las convocadas a ini-

ciativa justificada de cualquiera de las dos representaciones.

Tendrá funciones de seguimiento de los acuerdos, acceso a los datos de interés para su función, establecer nuevos acuerdos y resolución de las incidencias que fueran apareciendo.

Asimismo, tendrá acceso al seguimiento del cumplimiento de los planes de Formación y Polivalencia.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán asistir a las reuniones de los equipos de Célula, salvo oposición de algún miembro del equipo.

La Comisión de Salud Laboral será informada previamente de todas las nuevas implantaciones de Células para conocer y poder emitir observaciones.

Todas las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias deberán ser convocadas por el Presidente y Secretario con un plazo de 48 horas de antelación, con indicación del lugar de reunión, día, hora y orden del día.

Con carácter permanente, en las reuniones de información trimestral al Comité de Empresa, se incluirá información sobre:

- La evolución de la formación y polivalencia.
- La relación existente entre la capacidad de las Células y las necesidades de producción.
- Cálculo de necesidades de mano de obra.

7.—DOCUMENTACIÓN DE LA CÉLULA

Dentro de la información existente, en cada Célula estará incluido:

- Capacidad teórica máxima.
- Polivalencia y objetivos.
- Tiempo ciclo de máquina.
- Tiempo de descanso.

8.—OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS

De acuerdo con el espíritu del punto 3., los colectivos que hasta ahora se incluyen en este acuerdo y que intervendrán en la formación de los equipos son:

- Personal procedente de M.O.D. y Taux-Fix de Fabricación.
- Afiladores.
- Regladores.
- Metrología.
- Mantenimiento.

9.—PROMOCIÓN Y REMUNERACIONES

9.1.—Promoción

La promoción del personal en el N.S.T. será función exclusivamente de la polivalencia adquirida, demostrada prácticamente mediante la correcta realización del trabajo diario, siéndole, asimismo de

aplicación, el Art. 14º del Convenio Colectivo vigente en sus apartados c) y d).

En función de su evolución profesional, el personal quedará encuadrado en las categorías que se relacionan a continuación, salvo las situaciones más beneficiosas, que se mantendrán.

La promoción a la nueva categoría se producirá en el mes en que el trabajador alcance el nivel práctico requerido.

CELULAS Y AGRUPACIONES (ACTUALIZACION 2003)

Se enumeran todos los tipos de Agrupaciones existentes en Driveline Vigo, S.A.; es necesario precisar que una Célula podrá estar compuesta por una o más Agrupaciones y cada Agrupación contenida en una sola Célula, pero estas serán la medida básica para establecer la polivalencia:

- Tulipa
- Desbaste de Arbol
- Desbaste de Nuez Forjada
- Desbaste de Jaula
- Cementación
- Desbaste de Mangueta
- Rectificado de Mangueta
- Rectificado de Nuez
- Rectificado de Jaula
- Montaje de Junta
- Montaje de Transmisión

AGRUPACIONES DE MECANIZADO

(Excepto Agrupación de Desbaste de Nuez Forjada, Agrupación de Tulipa, Montaje).

Especialista B2

Incorporaciones internas.

Espta. Cualificado B2

Dominio de las máquinas (sabe trabajar + auto control + engrase) y cambio de herramienta en el 60% de las máquinas de la Agrupación.

Espta. Cualificado A2

Dominio de todas las máquinas de la Agrupación, incluyendo cambio de herramientas y el cambio de referencia en el 50% de ellas.

Oficial de 3ª B2

Dominio de todas las máquinas de la Agrupación, incluyendo cambio de herramientas y referencia.

Oficial de 2ª B2

Cambio de referencia en dos Agrupaciones de diferente familia de la misma U.P., o examen teórico y demostración práctica de su capacitación en un área diferente a la de su especialidad

(áreas: mecánica, electrónica, electricidad, metrología, cambios).

Oficial de 1ª B2

La definición del procedimiento de ascensos a esta categoría, por la vía de la polivalencia, queda pendiente de definir hasta que la organización de la producción quede definitivamente implantada.

Agrupación de Desbaste de Nuez Forjada

Especialista B2

Incorporaciones internas.

Espta. Cualificado B2

Dominio de las máquinas (sabe trabajar + auto control + engrase) y cambio de herramienta en todas las máquinas de la Agrupación.

Espta. Cualificado A2

Dominio de todas las máquinas de la Agrupación, incluyendo cambio de herramientas y el cambio de referencia en todas las máquinas de la Agrupación.

Oficial de 3ª B2

La definición del procedimiento de ascensos a esta categoría, por la vía de la polivalencia, queda pendiente de definir hasta que la organización de la producción quede definitivamente implantada.

Agrupación de Tulipa

Especialista B2

Incorporaciones internas.

Espta. Cualificado B2

Dominio de las máquinas (sabe trabajar + auto control + engrase) y cambio de herramienta en todas las máquinas de tres operaciones de la Agrupación.

Espta. Cualificado A2

Dominio de todas las máquinas de la Agrupación, incluyendo cambio de herramientas en todas las máquinas de todas las operaciones y cambio de referencia en todas las máquinas de tres operaciones de la Agrupación.

A diferencia de la Gama, las operaciones de "laminado" (operaciones 60 y 65) se considerarán una sola a efectos de polivalencia, igual que las de "temple" (operaciones 80 y 120) que tendrán la misma consideración de operación única pero de valor doble a efectos de polivalencia.

Oficial de 3ª B2

Dominio de todas las máquinas de la Agrupación, incluyendo cambio de herramientas en todas las máquinas y cambio de referencia en todas las máquinas de cuatro operaciones de la Agrupación.

A diferencia de la Gama, las operaciones de “laminado” (operaciones 60 y 65) se consideraran una sola a efectos de polivalencia, igual que las de “Temple” (operaciones 80 y 120) que tendrán la misma consideración de operación única pero de valor doble a efectos de polivalencia.

Oficial de 2ª B2

Cambio de referencia en dos Agrupaciones de diferente familia de la misma U.P., o examen teórico y demostración práctica de su capacitación en un área diferente a la de su especialidad (áreas. mecánica, electrónica, electricidad, metrología, cambios).

Oficial de 1ª B2

La definición del procedimiento de ascensos a esta categoría, por la vía de la polivalencia, queda pendiente de definir hasta que la organización de la producción quede definitivamente implantada.

NOTAS

1) TRATAMIENTOS TERMICOS DE DESBASTE DE MANGUETA

La polivalencia (para cambio de referencia) de Tratamientos Térmicos incluida en una Agrupación con otras operaciones de mecanizado se valorará el doble a la hora de contabilizar para promocionar. Ejemplo: Una persona que tenga una “U” y dos “L’s” en las operaciones 10, 20 y 80, con una “U” (de valor doble) en la operación 125 (temple), sería oficial de 3ª B2.

Ejemplo de Mangueta:

Categoría Operación	10	20	80	125
Cualificado A-2	L	U	U	L
Cualificado A-2	L	L	L	U
Oficial 3ª	U	U	U	L
Oficial 3ª	U	L	L	U

En las Agrupaciones de mecanizado que incluyan Tratamiento Térmico para ser oficial de 3ª B2, se excluye la exigencia del cambio de referencia en la Inducción siendo necesaria la capacidad de “Cambio de Herramientas”.

En las operaciones de tratamiento térmico:

- El cambio de herramientas significa cambio de los elementos mecánicos de la máquina necesarios para un cambio de referencia pero sin necesidad de puesta a punto.
- El cambio de referencia significa además del cambio de los elementos mecánicos de la máquina, los reglajes necesarios para conseguir la puesta a punto de las cotas de temple.

Donde no exista rectificado de exteriores de Nuez la polivalencia en la operación de rectificado de exteriores de Nuez y la de exteriores de Jaula

serán equivalentes para promocionar en una Agrupación.

En las Agrupaciones con operaciones especiales añadidas, por ejemplo: fresado del chavetero, taladrado agujero del pasador, taladrado+roscado, rodado de tulipa, rotofinish, magnaflux, etc, los operarios deberán saber trabajar en todas las operaciones especiales.

2) TRATAMIENTOS TERMICOS DE TULIPA

La polivalencia (para cambio de referencia) de Tratamientos Térmicos incluida en una Agrupación con otras operaciones de mecanizado se valorará el doble a la hora de contabilizar para promocionar. Ejemplo: Una persona que tenga dos “U’s” y dos “L’s” en las operaciones 10, 20, 60 y 160, con una “U” (de valor doble) en la operación 120 (temple), sería Oficial de 3ªB-2.

Ejemplo de Tulipa:

Categoría Operación	10	20	60	120	160
Espta. Cualificado A-2	L	L	L	I	I
Espta. Cualificado A-2	L	U	U	L	U
Oficial 3ª B-2	U	U	U	L	U
Oficial 3ª B-2	U	L	L	U	U

En las Agrupaciones de mecanizado que incluyan Tratamiento Térmico para ser oficial de 3ª B-2, se excluye la exigencia del cambio de referencia en la Inducción siendo necesaria la capacidad de “Cambio de Herramientas”.

En las operaciones de tratamiento térmico:

- El cambio de herramientas significa cambio de los elementos mecánicos de la máquina necesarios para un cambio de referencia pero sin necesidad de puesta a punto.
- El cambio de referencia significa además del cambio de los elementos mecánicos de la máquina, los reglajes necesarios para conseguir la puesta a punto de las cotas de temple.

En las Agrupaciones con operaciones especiales añadidas, por ejemplo: fresado del chavetero, taladrado agujero del pasador, taladrado+roscado, rodado de tulipa, rotofinish, magnaflux, etc, los operarios deberán saber trabajar en todas las operaciones especiales.

3) TRATAMIENTOS TERMICOS DE DESBASTE DE ARBOL

La polivalencia (para cambio de referencia) de Tratamientos Térmicos incluida en una Agrupación con otras operaciones de mecanizado se valorará el doble a la hora de promocionar. Ejemplo: una persona que tenga una “U” y dos “L” en las operaciones 10,40,50 y 60 con una “U” (de valor doble) en la operación 80 (temple) sería Oficial de 3ª B-2.

Ejemplo de Arbol

Categoría Operación	40	50	60	80
Espta. Cualificado A-2	L	U	U	L
Espta. Cualificado A-2	L	L	L	U
Oficial 3ª B-2	U	L	L	U
Oficial 3ª B-2	U	U	U	L

En las Agrupaciones de mecanizado que incluye el Tratamiento Térmico, para ser Oficial de 3ª B2, se excluye la exigencia del cambio de referencia en la Inducción, siendo necesaria la capacidad de "Cambio de Herramientas"

En las operaciones de tratamiento térmico:

- El cambio de herramientas significa cambio de los elementos mecánicos de la máquina necesarios para un cambio de referencia pero sin necesidad de puesta a punto.
- El cambio de referencia significa además del cambio de los elementos mecánicos de la máquina, los reglajes necesarios para conseguir la puesta a punto de las cotas de temple.

En las Agrupaciones con operaciones especiales añadidas, por ejemplo: fresado del chavetero, taladrado agujero del pasador, taladrado+roscado, rodado de tulipa, garganteado de árbol, rotofinish, magnaflux, etc, los operarios deberán saber trabajar en todas las operaciones especiales.

PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS**EN LAS CÉLULAS EN LAS QUE NO EXISTE CAMBIO DE REFERENCIA**

Referente al procedimiento de ascensos de categoría especialista cualificado A-2 a oficial 3ª B-2 en las Agrupaciones en las que NO HAY CAMBIOS DE REFERENCIA EN LA ACTUALIDAD NI LOS VAYA A HABER EN UN FUTURO PROXIMO.

Toda persona que acredite tener las capacidades de cambio del 100% de los elementos contacto-pieza se le concederá la categoría de Oficial 3ª. C-2. Las capacidades de cambio de los elementos contacto-pieza deberán de quedar especificados en cada operación. La norma anterior se aplicará igualmente para acceder a la categoría de especialista cualificado A2, en ambos casos de acuerdo a lo establecido en los acuerdos para la modernización de GKN Driveline Vigo, S.A...

En el momento en que sean necesarios los cambios de referencia en las Células, las personas que hayan obtenido la categoría de Oficial 3ª C-2 deberán de aprender a realizar los cambios de referencia y así ascender a oficial 3ª B-2.

En ningún caso este acuerdo podrá afectar a las Células en las que existan cambios de referencia ni a las Células u operaciones que se puedan aprender en Células u máquinas similares donde si existan cambios. En este ultimo caso se deben de dar las mismas condiciones en cuanto a tiempo y medios

que tienen los operarios que están en las Células donde si hay cambios de referencia.

Se deberán definir las áreas en las que NO hay cambios, y no se pueden aprender en una máquina similar de otra Célula y en las que no hay cambios pero SI se puede aprender en una máquina similar de otra Célula.

Se deberá de especificar en cada operación las capacidades que son necesarias para alcanzar el reconocimiento de las mismas.

AGRUPACIONES DE MONTAJE

Especialista B2

Incorporaciones internas.

Espta. Cualificado B2

Saber trabajar en una Agrupación.

Espta. Cualificado A2

Saber trabajar en dos Agrupaciones.

Espta. Cualificado A1

Saber trabajar en todas las Agrupaciones.

Oficial de 3ª B2

Saber trabajar en todas las Agrupaciones, cambiar referencias, hacer reparaciones sencillas de mantenimiento y saber enseñar.

AGRUPACIONES DE MONTAJE DE JUNTA EN CÉLULAS DE JUNTA**PENDIENTE DE INCORPORACIÓN DE LA LÍNEAS DE JUNTA A CÉLULAS****CONCEPTOS GENERALES**

Dominar la máquina: Saber trabajar + auto control + engrase

— Saber trabajar: Arrancar la máquina al inicio del turno, corregir las cotas que se corrigen habitualmente y saber manipular la máquina y las piezas.

— Auto control: Saber medir correctamente las piezas en esa operación según marca la gama, interpretar gamas y cartas así como saber cubrir las cartas de SPC.

— Engrase: Saber interpretar la gama de engrase saber aplicarla y hacer el engrase.

Ustillajes:

Son aquellos elementos que se reglan o sustituyen en la preparación de la máquina para fabricar una pieza.

AGRUPACIONES DE CEMENTACIÓN

Especialista B2

Incorporaciones internas.

Espta.Cualificado B2

Dominio del proceso de montaje y desmontaje de cargas (conoce el utillaje, gamas y flujo de materiales) y dominio de las máquinas de rebabar incluyendo autocontrol, engrase, cambio de herramienta, pequeñas averías y cambio de referencia.

Espta.Cualificado A2

Dominio del proceso de montaje y desmontaje de cargas (conoce el utillaje, gamas y flujo de materiales) y dominio de las máquinas de rebabar incluyendo autocontrol, engrase, cambio de herramienta, pequeñas averías, cambio de referencia, sabe cortar y filiar y conoce y aplica de manera autónoma el plan de control.

Oficial de 3ª B2 (conductor)

Domina el proceso en todas sus etapas, gestiona y comprende la instalación exterior (gases y sistema de refrigeración) y sabe conducir y actuar en caso de incidencia en al menos un tipo de hornos (Batch o continuos) además del horno de revenido.

Oficial de 2ª B2 (conductor)

Domina el proceso en todas sus etapas, gestiona y comprende la instalación exterior (gases y sistema de refrigeración) y sabe conducir y actuar en caso de incidencia en todo tipo de hornos.

OPERACIONES POR AGRUPACIÓN**TULIPA**

- Centrado
- Torneado Cola y Bol
- Laminado
- Temple
- Rectificado
- Operaciones Especiales: Rebabado, Cortes y Rodado.

ÁRBOL

- Tronzado
- Centrado
- Torneado
- Laminado L/C y L/R
- Torneado de gargantas
- Tratamiento Térmico

DESBASTE DE NUEZ FORJADA

- Torneado Nuez de Forja
- Fresado del desahogo
- Brochado

DESBASTE DE JAULA

- Tronzado
- Conformado
- Torneado
- Punzonado
- Brochado

DESBASTE DE MANGUETA

- Centrado+Refrentado
- Torneado Exterior
- Laminado
- Tratamiento Térmico
- Operaciones Especiales: Fresado del Chavetero, Taladro del Agujero del Pasador, Magnatest y Revenido (Horno o por Inducción).

RECTIFICADO DE MANGUETA

- Rectificado Exterior
- Rectificado de Esfera
- Rectificado de Pistas
- Operaciones Especiales: Taladrado+Roscado, Magnaflux

RECTIFICADO DE JAULA

- Rectificado Interior
- Rectificado Exterior
- Rectificado de Ventanas

RECTIFICADO DE NUEZ:

- Rectificado de Esfera
- Rectificado de Pistas

MONTAJE DE JUNTA

- Montaje de Junta
- Operaciones Especiales: Rotofinish y Magnaflux

MONTAJE DE TRANSMISIÓN

- Montaje de Transmisiones.

9.2—REMUNERACIÓN

Todo el personal incorporado a los N.S.T. percibirá, además del salario convenio correspondiente a su categoría, una prima de producción que en el año 2004, para los Oficiales se establece en 2,8151 Euros/hora y para los Especialistas en 3,2350 Euros/hora, equivalente a Kb 1,33 calificación 6.

La mencionada prima procede del Kb 1,33, que a partir de la fecha será fijo e independiente de la producción realizada, y de una calificación de puesto que valoraba los conceptos de complejidad, responsabilidad, fatiga, etc., fijada en 6 para todas las Células después de los estudios pertinentes.

10.—LA TRANSICIÓN

10.1.—OBJETIVO

Siendo clave que la modernización de la empresa se realice a la mayor velocidad posible, parece conveniente comenzar desde ahora a realizar la adaptación de los medios técnicos y las personas al trabajo en equipo del sistema Células, así como mejorar en lo posible el nivel profesional.

10.2.—PROCESO

La adaptación se realizará de manera gradual mediante la creación de Agrupaciones en las que se aplicarán los mismos criterios que en Células en lo que se refiere a :

- Polivalencia.
- Formación.
- Descansos.
- Jornada de trabajo.
- Conformación del equipo.
- Remuneración.

En la creación de las Agrupaciones se mantendrá el personal habitual siempre que se adecue a la carga de trabajo.

10.3.—ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Está basado en el trabajo en equipo con tareas y objetivos comunes.

Se pasará de una declaración individual de la producción a una declaración (común para todo el equipo) de las piezas realizadas en la última operación.

Se declarará la presencia individual y total.

A N E X O

JUBILACIONES

La Empresa estará abierta a propuestas que haga el Comité, relativas a jubilaciones anticipadas.

METROLOGÍA

La incorporación al equipo, del personal que realiza funciones de asistencia a Fabricación, será:

- 1) Voluntarios.
- 2) Los más modernos dentro del colectivo.

Si el Servicio de Metrología en algún momento necesitara incorporar personal, tendrá preferencia, siempre que no se perjudiquen los proyectos en que están involucrados, el personal de este Servicio que hubiera pasado a formar parte de estos equipos.

También asistirá a los cursos de formación en el área de Metrología, cuando éstos se impartan.

Al momento de su incorporación se ajustará su salario al propio de su categoría, nivel B2, salvo que estuviese en posición superior, que mantendrá.

CATEGORÍA PROFESIONAL

La categoría profesional se mantendrá a todos los efectos, tanto en el Registro General Anual del Personal y Recibo de Salario.

REGLADORES

La Comisión Paritaria conocerá previamente todos los casos de personal de este colectivo que vaya a integrarse en los equipos, cuya integración en la plantilla de la Empresa se produjo como profesional y categoría de Oficial de 3ª, a los efectos de emitir sus observaciones.

Al momento de su incorporación se ajustará su salario al propio de su categoría, nivel B2, salvo que estuviese en posición superior, que mantendrá.

AFILADORES

Tendrá preferencia la mayor antigüedad de este personal en la función, para incorporarse a las Células con mayores necesidades de trabajo de su especialidad.

OTROS COLECTIVOS

Cualquier colectivo o grupo que se integre en el N. S. T. con posterioridad y previo acuerdo Empresa-Comité de Empresa, será encuadrado en las condiciones generales o particulares definidas en el presente documento.

ESPÍRITU DEL PUNTO 3.2. DE LOS ACUERDOS

(Tareas y Objetivos del Equipo de la Célula)

Es voluntad de GKN Driveline Vigo, S.A. que el personal procedente de los colectivos de: Mantenimiento, Metrología y Regladores, mantengan e impulsen su profesionalidad a través de la formación continua necesaria y su dedicación a las tareas de su especialidad.

Vigo, a 5 de xullo de 2005.—O Delegado Provincial, Joaquín Macías Sánchez. 2005006670



Deputación Provincial

E D I C T O

O Pleno da Corporación Provincial, na súa sesión ordinaria do día 26 de outubro do ano 2005, aprobou a modificación do Convenio de cooperación transfronteiriza entre a Comunidade Intermunicipal do Vale do Minho e a Deputación de Pontevedra e dos Estatutos da entidade supramunicipal de carácter transfronteirizo “Unimiño Asociación do Val do Miño Transfronteirizo”.