

Convenio colectivo de Cablauto Ibérica, S.L. (Ano 2001)¹

TÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Partes contratantes.

Este convenio colectivo foi negociado pola empresa Cablauto Ibérica, S.L., e a representación sindical dos sindicatos: Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Comisións Obreiras (CC.OO) e subscrito polos membros do comité pertencentes ás representacións sindicais de Confederación Intersindical Galega (CIG) e de Unión Xeral de Traballadores (UGT) e polos delegados sindicais de ámbalas centrais, da factoría de San Cibrao das Viñas (Ourense), co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indican.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

De acordo co establecido no artigo 83.1º LET, o ámbito territorial do convenio é o da empresa Cablauto Ibérica, S.L., situada no polígono industrial de San Cibrao das Viñas.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio afecta á totalidade do persoal pertencente ó cadro de persoal da empresa, coas excepcións que prevé a norma vixente.

Con respecto ó persoal con contrato de duración determinada, seralle de aplicación este convenio colectivo nas mesmas condicións que se establecen non parágrafo anterior, excepto naqueles aspectos del que colisionen coa temporalidade dos ditos contratos ou con acordos anteriores específicos.

Artigo 4º.-Vixencia.

O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, sen prexuízo do cal as condicións económicas se aplicarán a partir do día 1 de xaneiro de 2001.

Terá unha vixencia dun ano, expirando o 31 de decembro de 2001.

Artigo 5º.-Prórroga e denuncia.

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

O convenio colectivo permanecerá igual en todo o seu contido social e económico ata que se asine outro que o substitúa.

Artigo 6º.-Condicións e compensación de melloras.

As condicións contidas neste convenio colectivo establécense co carácter de mínimas.

Tódalas melloras que se implanten por normas legais ou outras serán compensables e absorbibles ata onde acaden, cos aumentos e melloras existentes ou que se poidan establecer no futuro, sempre que en cómputo anual a suma das condicións do convenio sexan máis beneficiosas. Así mesmo, ós traballadores que con anterioridade á sinatura deste convenio teñan recoñecidas condicións económicas de mellor dereito, seranlles mantidas as mesmas.

Artigo 7º.-Comisión paritaria do convenio.

En cumprimento do disposto no artigo 85.2º e) LET, a partir da entrada en vigor deste convenio crearase unha comisión paritaria para a interpretación do convindo, integrada por tres representantes titulares e dous suplentes designados pola empresa, e tres vocais titulares e dous suplentes elixidos por e de entre os membros do comité de empresa; todos eles integrantes das respectivas comisións negociadoras deste convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 220, do 14 de novembro de 2001.

As reunións desta comisión terán lugar sempre que asista o 50% máis un, alomenos, dos membros que a compoñen e, para reunirse, será suficiente que unha das partes o solicite. Entre esta solicitude e a reunión mediará un prazo de 48 horas, como mínimo.

Consideraranse como acordos da comisión aqueles que fosen aprobados por maioría dentro das dúas partes; as discrepancias serán reflectidas en acta.

En caso de non haber acordo, farase que reflecta as diferencias. En ámbolos casos o dictame da comisión serviralles de informe e asesoramento á dirección da empresa e ós traballadores afectados. A dirección resolverá o que considere procedente no prazo de oito días e notificarállelo a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación ante a xurisdicción competente.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

TÍTULO II

Persoal

Artigo 8º.-Cadros de persoal.

A empresa dará a coñecer, no transcurso do mes de marzo de cada ano, un rexistro do persoal ó seu servizo, ordenado polo seu número e facendo consta-los seguintes datos: nome e número do traballador, categoría laboral e a súa antigüidade nela, profesión ou oficio e servizo en que traballa.

Unha copia deste rexistro será entregada ó comité de empresa xunto cun anexo no que figurará un resumo do número de compoñentes de cada categoría.

Estes datos referiranse á situación laboral e profesional dos traballadores o 1 de xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.

Respecto ás bases de cotización á Seguridade Social, observarase o disposto na normativa legal vixente.

Artigo 9º.-Persoal de novo ingreso (período de proba).

Ó persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito e debe quedar non seu poder unha copia del.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Técnicos non titulados: 2 meses.
- Administrativos: 1 mes.
- Subalternos: 1 mes.
- Aprendices e profesionais de oficio: 1 mes.
- Peóns, cableadores e especialistas: 2 semanas.

Artigo 10º.-Categorías.

O persoal de Cablauto Ibérica, S.L., estará encadrado nas categorías profesionais que determina a normativa vixente de aplicación e de conformidade coas definicións que figuran nos seus anexos. Á parte das diferentes categorías existentes na actualidade na empresa, esta poderá crear outras categorías non incluídas na normativa vixente, e que supoñan unha adaptación ás características propias da empresa, e logo de informe dos representantes dos traballadores que subscriben este convenio.

Artigo 11º.-Postos especiais do persoal horario.

Mesmo dentro dunha determinada categoría existen postos de traballo de diferente valor que son retribuídos de maneira distinta, mediante a prima de cualificación de posto. Nos casos especiais nos que aínda non é tecnicamente posible a medición do traballo e a aplicación dun incentivo directo, cunha prima de cualificación de posto, como son os regradores especialistas e os xefes de equipo especialistas, a empresa manterá as primas fixas de cualificación de posto actualmente establecidas, e que de acordo coas posibilidades dos servizos técnicos irán sendo substituídas polos sistemas de incentivos.

En calquera caso e para un mesmo posto e un mesmo rendemento, a retribución que non seu día

resulte destes incentivos non deberá ser inferior á que globalmente se veña percibindo coas primas fixas de cualificación de posto.

Artigo 12º.-Xefes de equipo especialistas.

Dentro dos postos especiais citados non artigo anterior, defínese este como o do traballador que, coa categoría de especialista, asume o control do traballo dun grupo de especialistas, cableadores ou peóns, baixo as ordes dun superior xerárquico; debe estar en condicións de efectuar traballos manuais por suplencia do persoal ó seu cargo, ou cando as circunstancias o requiran.

Neste caso, cando un traballador desempeña tales funcións durante un período dun ano consecutivo ou durante tres alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle, con carácter de mínima, a prima de cualificación establecida para o dito posto, ata que quede superada polo seu ascenso a superior categoría.

Artigo 13º.-Ascensos.

Terase en conta o disposto na normativa vixente, coas seguintes puntualizacións:

A) Promoción automática a categoría superior:

Para as categorías que se indican a continuación os traballadores ascenderán automaticamente cando leven nelas os seguintes períodos de tempo:

-Auxiliar de organización a técnico de organización de 2ª: 1 ano.

-Calcador ou auxiliar delineante a delineante de 2ª: 1 ano.

-Auxiliar administrativo a oficial 2ª administrativo: 1 ano.

-Auxiliar laboratorio a analista de 2ª: 1 ano.

B) Existindo vacantes por baixas de persoal:

A empresa convocará concursos que permitan clasificar o persoal para cubrir por ascenso as vacantes producidas por baixas de persoal.

Para cada concurso existirá un programa e un baremo de puntuación confeccionado pola empresa, baixo o cal se poderán prepara-los traballadores, ben asistindo ós cursos da empresa, se os houber, ben por preparación libre, e as distintas probas profesionais, teóricas e prácticas, serán feitas públicas cunha antelación mínima de 30 días a cada concurso.

Poderanse presentar ós concursos para cubriren prazas nos grupos obreiro, administrativo e técnico, nas súas diversas categorías, os traballadores que teñan unha antigüidade mínima de doce meses na categoría inferior correspondente ós postos que se van cubrir, dentro do subgrupo profesional respectivo.

No momento de realizar un concurso-oposición, constituirase unha xunta cualificadora como se especifica máis adiante.

C) Existindo vacantes por aumento de cadro de persoal:

As vacantes que se produzan por este motivo cubriranse, nun 50%, por concurso oposición, e nun 50% por libre designación da empresa.

Non quedan consideradas dentro destas últimas as vacantes que a empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato fose declarado apto.

O concurso-oposición rexerese polo punto B deste artigo que, no caso que nos ocupa, é concurso libre, e tendo preferencia para cubri-las ditas vacantes os da categoría inmediata inferior, coas puntualizacións que se fan máis adiante, referentes á xunta cualificadora.

D) Exceptúanse do réxime de ascensos especificados nos epígrafes B e C, na súa totalidade, os ascensos a xefes de 1ª e 2ª administrativos e de organización e, en xeral, os ascensos que impliquen exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas e os postos de confianza da empresa, así como o ascenso de peóns e cableadores a especialistas.

As probas dos concursos-oposición consistirán nun exame das aptitudes profesionais, exclusivamente.

Existirá unha comisión cualificadora destes exames, composta por tres titulares e dous suplentes representantes da empresa e tres titulares e dous suplentes elixidos por e de entre os membros do comité de empresa.

En caso de igual puntuación darase prioridade á maior antigüidade do traballador na súa categoría.

No prazo máximo de 15 días publicarase o resultado do exame.

Ós declarados aptos recoñeceráselle - la nova categoría para tódolos efectos o día 1º do mes seguinte ó da súa publicación.

Artigo 14º.-Traslados.

A) Traslados interiores.

A empresa poderá efectuar los traslados interiores que sexan necesarios por razóns organizativas de traballo, aínda que procurará, dentro do posible, atender as peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitadas polo cadro de persoal.

Os traballadores peóns, cableadores e especialistas que ocupen postos de traballo tóxicos serán trasladados, por petición propia, a outros postos que non presenten estas características e substituídos por persoal de novo ingreso, sempre que se produza contratación exterior e leven máis de tres anos nun dos ditos postos.

TÍTULO III

Réxime de traballo

Artigo 15º.-Xornada laboral e vacacións.

Establécese que a xornada será a mesma en horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal.

O número de horas efectivas de traballo en cómputo anual será de mil setecentas sesenta horas; non entrará no cálculo deste cómputo de horas ningún tipo de descanso (incluso os retribuídos). Para efectos de xornada máxima legal semanal, realizará o cálculo correspondente tomando en consideración o cómputo anual, non excedendo en ningún caso de 40 horas semanais.

Ámbolos contratantes acordan que a xornada pactada, o calendario laboral e os horarios vixentes son aplicación do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Cando o persoal a quendas traballe unha xornada durante a cal non lle corresponda traballar á quenda normal, nos servicios e talleres destes últimos estableceranse, a criterio dos correspondentes responsables, reténs de asistencia segundo as necesidades que eles aprecien.

Ós afectados por estes reténs compensaráselle -las horas traballadas coas do día da semana que elixan, de acordo coas necesidades do servicio.

O período de vacacións será de 30 días (trinta) naturais.

Artigo 16º.-Licencias.

Todo o persoal pertencente ó cadro de persoal da empresa terá dereito a desfrutar un día de permiso retribuído, ou a parte proporcional correspondente se traballase por un período inferior a un ano.

Todo o persoal fixo pertencente ó cadro de persoal da empresa terá dereito a desfrutar dúas xornadas anuais de permiso non retribuído, logo de solicitude con cinco días de antelación, sen necesidade de xustificación posterior; o persoal con contrato eventual desfrutará de forma proporcional á duración do seu contrato, un día por cada seis meses.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración, polo tempo e os motivos que máis abaixo se indican.

A remuneración á que aquí se fai referencia consistirá en salario convenio e antigüidade, adicionándose para o persoal horario a prima de produción correspondente ós días ou horas de licencia coincidentes con xornadas laborables.

Matrimonio: 15 días naturais.

Nacemento fillo: 3 días laborables que se poderán desfrutar dentro dos quince días seguintes ó parto. En caso de necesidade de desprazamento serán 4 días.

Falecemento:

De pais, titores, fillos ou cónxuxe do traballador: 5 días naturais.

De avós, netos e irmáns do traballador: 3 días naturais.

De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 3 días naturais.

De xenros, noras e cónxuxe do irmán do traballador: 2 días naturais.

Se existe necesidade de desprazamento nestes tres últimos casos corresponderá un día natural máis.

De tíos consanguíneos: 1 día natural.

Enfermidade grave:

De pais, tiores, fillos e cónxuxe do traballador: ata 3 días naturais (valorando circunstancias de cada caso). En caso de necesidade de desprazamento corresponderá un día natural máis.

De avós, netos e irmáns do traballador: 2 días naturais.

De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 2 días naturais.

De xenros, noras e cónxuxe do irmán do traballador: 2 días naturais.

Se existe necesidade de desprazamento nestes tres últimos casos corresponderán dous días naturais máis.

Matrimonio: de pais, fillos, irmáns e netos: 1 día natural.

Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

Cumprimento de deber público: polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, con posterior xustificación.

Artigo 17º.-Excedencias.

As excedencias concederanse de acordo co establecido na normativa vixente de aplicación.

A empresa admitirá o excedente nun prazo máximo de 15 días a partir da data en que expire a excedencia, sempre que o solicitase dentro do prazo regulamentario e que se encontre en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.

Ó serlle concedida a excedencia daráselle ó traballador un certificado do servizo médico da empresa no que consten as súas condicións de aptitude ou limitación para o traballo, sempre que el mesmo o solicite.

Se o traballador, transcorrido como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicitase o seu reingreso, admitirase a súa solicitude para a primeira vacante que exista da súa categoría.

O comité de empresa poderá solicitar que se lle dea coñecemento dos rexeitamentos que se producisen ás solicitudes de reingreso dos excedentes.

TÍTULO IV

Réxime de retribucións

A) Tempos e rendementos.

Artigo 18º.-Tempos.

Os tempos determinaranse polos procedementos de cronometraxe e valoración empregados ata a data polos servizos técnicos da empresa, podendo ser estimados, provisionais e definitivos. Ó se poñer en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realiza-la primeira cronometraxe, aplicaranse os tempos estimados, que serán obtidos por apreciación.

Consideraranse como tempos provisionais os obtidos na primeira cronometraxe dun traballo novo ou modificado, que se producirá inmediatamente que os servizos técnicos consideren dunha garantía mínima a estabilización do método e a práctica do operador.

Consideraranse tempos definitivos os asignados a cada traballo na segunda cronometraxe, que se realizará en canto as condicións mecánicas e operatorias se encontren totalmente estabilizadas e non debe normalmente producirse despois de seis meses da primeira cronometraxe para os postos individuais, nin de doce meses para as liñas e traballos colectivos.

Artigo 19º.-Revisión dos tempos.

Os tempos definitivos non poderán ser modificados, excepto nos casos seguintes:

- a) Por modificación dos medios: máquinas, equipos, ferramentas, etc.
- b) Por mellora do proceso operatorio, calquera que sexa a orixe da mellora.
- c) Por variación das frecuencias dos traballos ou fases irregulares que consten na folla de análise do posto.

d) Por erros de cálculo comprobables nas gamas e follas de análise.

e) Nos postos considerados como de tempos variables por circunstancias alleas a eles, como recuperación de pezas, etc., os tempos serán revisados periódica e sistematicamente, sen acadar nunca a consideración de definitivos.

Nos casos de discrepancia individual terase en conta o disposto na normativa vixente de aplicación.

Artigo 20º.-Aplicación dos tempos.

A empresa adoptará o sistema de prima individual en tódolos casos nos que sexa tecnicamente posible e mentres a organización de traballo non aconselle o contrario.

Cando un traballador deba pasar dun posto productivo a outro productivo non parecido, facilitaráselle que no novo posto consiga o seu Kb habitual mediante as compensacións de aprendizaxe.

Se traballa a prima individual, a compensación da aprendizaxe consistirá en lle aboar toda a quincena o Kb obtido nos últimos días, sen supera-lo Kb medio obtido nas tres últimas quincenas no posto anterior.

Esta compensación, cunha duración máxima de dúas quincenas, deixará de facerse se o traballador non mellora diariamente o seu Kb. Se o cambio se produciu despois dos seis primeiros días da quincena, ou dura menos dos seis días impedíndolle ó operario chegar a un Kb razoable, pagaráselle toda a quincena do Kb proporcional que resultaría de seguir en toda ela o mesmo progreso observado nos días de aprendizaxe.

Se traballa en grupos colectivos, cobrará o Kb que obteña o grupo, e para que o dito Kb non baixe con motivo da falta de práctica do novo operario, emitiráselle a este solicitudes de crédito de aprendizaxe diarias, en función das horas doutro traballador productivo que haxa que empregar para completa-lo posto do novo traballador.

Estas solicitudes seranlle aboadas, así mesmo, ó Kb medio que obteña o grupo, ata un máximo de vinte horas para cambio de posto dentro dun mesmo grupo ou cando o traballador xa traballase no dito grupo, e ata un máximo de corenta horas nos demais casos.

Proporcionaráselle a todo traballador, se o solicita, o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcula-la súa prima e, nas liñas, o das operacións asignadas ó dito traballador, especificado por operacións.

Artigo 21º.-Rendementos.

Establécese que o rendimento mínimo será o chamado Kb = 0,75, equivalente a 45 minutos hora, para efectos do disposto na normativa legal vixente, así como para os efectos disciplinarios oportunos.

Establécese como rendimento normal ou habitual do traballador, para efectos do preceptuado no artigo 54.2, letra e) LET, o que el mesmo viñera obtendo en precedentes períodos de tempo, podéndose considerar, como período para determina-lo dito rendimento normal, un mínimo dun mes e un máximo dun ano. Cando non exista medio de comparación propio dun posto de traballo, considerarase como rendimento normal o que obtivesen outros traballadores no mesmo posto ou similar.

O período de tempo para determinar que existe continuidade no baixo rendimento a que se refire o dito artigo 54.2º, letra e) LET, será diferente segundo que se trate dun traballador ou ben afecte a un grupo de traballadores, máxime se como consecuencia diso se derivase escándalo ou producise indisciplina ou incitación a outros traballadores a secundar tal actitude.

No que se refire a traballadores que ocupan postos non cronometrados e unicamente cando se trate dun caso illado, será necesario, para considerar continuidade suficiente no baixo rendimento, que este se producise no período dun mes despois de ter sido apercibido.

Artigo 22º.-Comisión paritaria de tempos.

Para entender sobre as reclamacións individuais nadas da aplicación do sistema de análise e control de rendementos persoais existirá unha comisión paritaria de tempos, composta por 4 membros representantes da dirección (dous titulares e dous suplentes) e 4 membros do comité de empresa (dous titulares e dous suplentes).

De entre e polos compoñentes da comisión elixiranse un presidente e un secretario, e os seus cargos deberán recaer en membros de ámbalas representacións.

Tódolos membros titulares da dita comisión disporán de vinte horas retribuídas ó mes para o desempeño das súas funcións.

Reunións de comisión paritaria: haberá dous tipos de reunións, ordinarias e extraordinarias. As ordinarias terán lugar unha vez ó mes dentro da súa primeira quincena. Terán carácter de extraordinarias as convocadas por iniciativa xustificada de calquera das dúas representacións.

Tódalas reunións, tanto ordinarias como extraordinarias, deberán ser convocadas polo presidente e secretario cun prazo de 48 horas de antelación, con indicación de lugar de reunión, día, hora e orde do día.

A comisión paritaria enviará informe de tódalas reunións que celebre ó comité de empresa e á dirección dela.

De solicitalo, a comisión paritaria será informada dos rendementos obtidos polos diferentes talleres de fábrica en cada unha das quincenas do ano.

B) Condicións económicas.

Artigo 23º.-Salarios.

O 1 de xaneiro de 2001 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 3,80%, que se aplicará de forma proporcional para tódolos traballadores e sobre tódolos conceptos, tanto salariais como os de axuda social.

a) Retribución do persoal horario.

Componse de salario convenio, complemento, prima de produción (nos casos establecidos) e prima de posto (nos casos establecidos).

O salario convenio reflíctese no anexo I deste convenio.

b) Retribución do persoal mensual e táboas de retribucións mínimas.

As retribucións do persoal mensual serán incrementadas nun 3,80% sobre as existentes en 31-12-2000.

Coa entrada en vigor deste convenio colectivo, Cablauto Ibérica, S.L., actualizará a táboa existente de retribucións mínimas garantidas para o persoal mensual, incrementadas nun 3,80%, quedando coas contías seguintes por categoría:

Táboas mínimas persoal mensual.

Categorías.

Subalternos: 2.475.438 ptas./ano.

Administrativo of. 2ª: 2.455.306 ptas./ano.

Administrativo of. 1ª: 2.898.098 ptas./ano.

Xefe administrativo 2ª: 3.220.098 ptas./ano.

Técnico organización 2ª: 2.737.084 ptas./ano.

Técnico organización 1ª: 3.018.820 ptas./ano.

Xefe organización 2ª: 3.340.848 ptas./ano.

Encargado: 2.898.098 ptas./ano.

Contramestre: 3.220.098 ptas./ano.

Xefe de taller: 3.622.724 ptas./ano.

Enxeñeiro técnico: 2.856.574 ptas./ano.

Enxeñeiro superior: 3.751.930 ptas./ano.

Diplomado empresariais: 2.817.150 ptas./ano.

Auxiliar administrativo: 2.131.752 ptas./ano.

c) Durante o ano 2001 a retribución de aprendices maiores de 18 anos será de acordo cos seguintes considerandos:

1º) Durante os 6 primeiros meses de aprendizaxe aboaráselle a este o 70% do salario que lle corresponda ó cableador que figura no anexo I deste convenio.

2º) Os 6 meses seguintes aboaráselle o 80%.

3º) Os últimos 6 meses aboaráselle o 90%.

4º) Unha vez finalizados os tres períodos anteriores, o aprendiz pasará a ter, como mínimo, a

categoría de cableador e percibirá a cantidade que corresponda a cada categoría.

Artigo 24º.-Complemento salarial.

A contía deste complemento salarial, coa mesma validez e categoría que o salario, aplicarase da forma que se indica a continuación:

-Persoal horario: ver táboas.

-Persoal mensual: o valor individual de cada traballador recoñecido o 31-12-2000 incrementarase na mesma evolución que o salario.

Artigo 25º.-Complemento de puntualidade e prima de asistencia.

Para tódalas categorías de persoal horario a súa aplicación manterase de acordo cos criterios actuais, sobre as horas ordinarias, pero aumentando o seu valor para 2001 a 77,28 ptas./brutas/día.

Para o persoal mensual, a prima de asistencia e puntualidade para 2001 será de 1.511 ptas./brutas/mes, e as súas normas de aplicación son as mesmas que se utilizan para o persoal horario.

Artigo 26º.-Primas de produción directa.

Os valores de prima de produción directa vixentes con data do 31-12-2000 incrementaranse no 3,80% e estas devengarase e aplicaranse segundo o establecido no artigo 29 deste convenio colectivo.

O minuto producido terá un valor de 1,9232 ptas. ata 54 minutos hora (Kb. 0,90) e de 1,9664 ptas. para os minutos hora que excedan de 54,0, o que é o mesmo, aplicarase as fórmulas seguintes:

Ata Kb 0,90 prima=323,6396xKB-187,4277 ptas./Hs.

Desde Kb 0,91 prima=351,7472xKB-212,7242 ptas./Hs.

Artigo 27º.-Primas de produción indirecta.

(Tarifa fixa - mantemento).

Os valores de prima de produción indirecta vixentes con data do 31-12-2000 incrementaranse no 3,80% e estas devengarase e aplicaranse segundo o establecido no artigo 29º deste convenio colectivo. Pagaranse de acordo co coeficiente de rendemento obtido e mediante a aplicación da fórmula seguinte:

$P=242,2877 \times KB - 94,5669$ ptas./Hs.

Artigo 28º.-Primas de cualificación de postos de peóns, cableadores e especialistas.

Devénganse sobre os tempos establecidos no artigo 29º e a partir, como é habitual, do rendemento Kb=0,75, cos valores seguintes:

10,0850 ptas./minuto producido.

20,1474 ptas./minuto producido.

30,2961 ptas./minuto producido.

40,5696 ptas./minuto producido.

50,8025 ptas./minuto producido.

61,1162 ptas./minuto producido.

71,3885 ptas./minuto producido.

81,7011 ptas./minuto producido.

92,0142 ptas./minuto producido.

A prima fixa de cualificación de posto establécese para regradores especialistas en =104,06 ptas./hora.

Artigo 29º.-Aplicación das primas de produción en persoal horario.

Aplicaranse, como é habitual, sobre:

a) Tempos efectivos de traballo, co valor correspondente ó rendemento realizado individual ou colectivamente.

b) Vacacións, 30 días ou a súa proporción.

c) Pagas extraordinarias de xullo e Nadal, 25 días ou a súa proporción.

Así mesmo, aplicarase sobre as horas de licencias retribuídas conforme o artigo 16.

Para as letras b) e c), así como para as licencias retribuídas, aplicaranse os valores medios das primas de produción obtidas nos tres últimos meses traballados.

Artigo 30º.-Primas de postos non cronometrados.

A prima fixa para os postos non cronometrados establécese cos seguintes valores:

Cableadores: 21,86 ptas./brutas/hora.

Peóns: 21,86 ptas./brutas/hora.

Especialistas: 44,18 ptas./brutas/hora.

Especialistas cualificados: 44,18 ptas./brutas/hora.

Oficiais de 3ª: 70,39 ptas./brutas/hora.

Oficiais de 2ª: 77,27 ptas./brutas/hora.

Oficiais de 1ª: 87,39 ptas./brutas/hora.

Para o persoal de novo ingreso aplicaráselle 134,61 ptas./brutas/hora.

Artigo 31º.-Postos tóxicos, penosos e perigosos.

Será aumentada a contía das primas, pasando todo o persoal afectado por este concepto a cobrar 20,19 ptas./brutas/hora.

Artigo 32º.-Complemento por traballo nocturno.

O complemento por traballo nocturno, nos casos aplicables, consistirá no vintecinco por cento do salario base, complemento salarial e prima de produción.

Artigo 33º.-Antigüidade.

O valor da antigüidade para 2001 será o seguinte, por cada trienio que corresponda:

-Persoal horario: 65,68 ptas./brutas/día.

-Persoal mensual: 1.994 ptas./brutas/mes.

Para todo o persoal procedente de Citroën, con antigüidade anterior ó 1º de setembro de 1989, establécense os seguintes complementos de antigüidade en concepto de absorción dos dereitos adquiridos sobre a utilización do economato:

-Persoal horario: 61,28 ptas./brutas/día (425 días).

-Persoal mensual: 1.860 ptas./brutas/mes (14 mensualidades).

Artigo 34º.-Horas extraordinarias.

A fórmula para establece-lo valor base da hora sobre a cal se apliquen as cargas que correspondan, continuará sendo a actual, partindo dos valores ano que comprendan as primas e os incentivos ó valor de $K_b=0,75$:

(devengo anual x12)

Valor base hora=/coeficiente corrector 1,03

(1760x14)

Ó valor resultante incrementaranse as cargas porcentuais legais que correspondan.

A empresa deberá comunicarlles ós traballadores afectados a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente e, cando menos, deberá efectuarse 24 horas antes do día en que se deban realizar, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes; neste caso considerarase obrigatoria a prestación.

Se as circunstancias técnicas e productivas así o esixiren, a empresa poderá establece-la realización dun máximo de 80 horas extraordinarias estruturais por traballador e ano. A posible realización deste tipo de horas extraordinarias estruturais será voluntaria e terá carácter xeral.

Artigo 35º.-Gratificacións extraordinarias.

As pagas extraordinarias do mes de xullo e Nadal serán aboadas a razón de 25 días laborables e 5 festivos, cada unha delas.

A empresa aboarálle -las pagas extraordinarias do mes de xullo e Nadal, completas, a tódolos traballadores que estivesen en situación de IT (incapacidade temporal), no semestre anterior, mentres subsista a obriga de cotizar á Seguridade Social, tomando como prima base a media dos tres últimos meses traballados.

Artigo 36º.-Complemento das prestacións por incapacidade temporal.

Para 2001 e con expresa exclusión de prórroga tácita, a empresa complementará as prestacións derivadas de IT (incapacidade temporal), tanto por enfermidade común coma por accidente de traballo, ata o 100% do salario individual (salario base, complemento, antigüidade e prima de produción), desde o día 15 de cada período de baixa médica oficial ata o día 21, ambos inclusive.

O devandito complemento manterase mentres permanezan vixentes as actuais bases de cálculo e porcentaxes de pagamento da mencionada prestación.

A empresa reserva para si o dereito de verifica-lo estado de IT (incapacidade temporal), a través de persoal sanitario propio ou concertado. A negativa ós ditos recoñecementos poderá determina-la exclusión do aboamento do complemento aquí regulado, así como a negativa a segui-los tratamentos prescritos ou a non-presentación dos correspondentes partes de baixa ou confirmación.

TÍTULO V

Previsión e política social

Artigo 37º.-Formación.

Cablauto Ibérica, S.L. potenciará as súas accións de formación destinadas ó conxunto do persoal para o seu perfeccionamento profesional á súa adaptación permanente ás novas tecnoloxías de produción e ós novos métodos de organización e xestión.

O plan de formación establecido para 2001 prevé a realización aproximada de 22.500 horas, cubrindo as seguintes áreas:

- Automatismos e novas tecnoloxías.
- Organización e métodos.
- Calidade.
- Informática e microinformática.
- Recursos humanos.
- Técnicas específicas do taller.
- Idiomas.
- Formacións específicas e outras.

A asistencia ós diferentes cursos virá determinada pola necesidade de lle proporcionar ó persoal os coñecementos requiridos para un desenvolvemento eficaz das súas funcións e unha correcta adaptación á evolución técnica e organizativa da empresa.

A empresa proporcionarlle trimestralmente á representación dos traballadores información sobre o grao de cumprimento do plan de formación.

Artigo 38º.-Bolsas de estudio.

A empresa concederá a cantidade de dous millóns vinteseite mil cento sesenta e catro pesetas (ptas.: 2.027.164), durante o ano 2001 con motivo de axuda a estudos, as cales se distribuirán linealmente a todo o persoal que estea de alta nela con data do 30-9 de cada ano e incrementarse no mesmo valor que o salario.

Artigo 39º.-Vivendas.

Cablauto Ibérica, S.L. mantén o fondo de dezanove millóns trescentas dezaioito mil trescentas noventa e dúas pesetas (ptas.: 19.318.392), como dotación para préstamos destinados á adquisición, construción e reparación de vivenda propia, que se utilice ou se vaia utilizar como domicilio familiar, dando preferencia ás vivendas en réxime de cooperativa ou de iniciativa oficial.

As características principais destes préstamos serán as seguintes:

- Importe máximo: 1.000.000 de ptas.
- Prazo de devolución: 5 anos.
- Xuro: 4,00%.

A dirección establecerá as diferentes contías dos préstamos en función da situación familiar e as

normas para a súa concesión.

Para a concesión dos préstamos crearase unha comisión paritaria composta por dous membros do comité de empresa e dous representantes da dirección, presidida por un dos representantes da empresa con voto de calidade.

Artigo 40º.-Seguro de viaxes.

A empresa manterá os seguros de accidentes que actualmente ten establecidos para o persoal que, por necesidades do servicio, teña que se desprazar a unha localidade distinta do seu centro de traballo.

Artigo 41º.-Seguro de vida.

A empresa manterá o seguro colectivo de vida que ó seu cargo ten actualmente establecido para todo o persoal do cadro de persoal.

O capital asegurado para o persoal fixo será equivalente ó salario anual, entendendo por tal, se é o caso, o salario base, complemento, antigüidade e prima de produción, tomando como referencia o nivel salarial do 1 de xaneiro de cada ano.

Para o persoal eventual, o capital asegurado durante o ano 2001 ascende a un millón novecentas cincuenta e oito mil duascenas trinta e nove pesetas (1.958.239 ptas./persoa).

Este seguro garante os riscos alternativos seguintes:

-Morte natural: aboamento do capital asegurado.

-Morte por accidente: aboamento de dúas veces o capital asegurado.

-Grande invalidez: aboamento do capital asegurado.

-Incapacidade permanente absoluta: aboamento do capital asegurado.

-Incapacidade permanente total: aboamento do capital asegurado; adquire o dereito no momento de causar baixa no cadro de persoal da empresa e recoñecemento legal de tal situación.

A cobertura deste seguro alcanza a totalidade do cadro de persoal da empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal a situación legal de IT (incapacidade temporal), ata o máximo previsto no artigo 131. Bis 2 da Lei xeral da Seguridade Social, segundo redacción dada pola Lei 42/1994, do 30 de decembro. Para iso é imprescindible que os afectados, no mes de xaneiro de cada ano, informen e xustifiquen ante a empresa as súas circunstancias. Nestes casos os capitais asegurados manterán o nivel que tiñan no momento de finaliza-la obrigatoriedade de cotización da empresa á Seguridade Social.

Artigo 42º.-Mutualidade de previsión social.

A achega da empresa á mutualidade de previsión social Labauto Allibert Ourense a prima fixa, durante a vixencia deste convenio colectivo, fíxase en 221 ptas./mes por cada persoa que estea ó servicio da empresa indistintamente da súa categoría e salario. A cantidade que resulte aboarse mensualmente para cubri-los fins actuais regulamentarios establecidos nos estatutos vixentes e adaptados á lei de ordenación do seguro privado.

Artigo 43º.-Préstamos persoais.

Concederanse préstamos a tódolos traballadores da empresa que os soliciten:

-Importe máximo: 122.438 ptas./traballador.

A dita cantidade será descontada nas doce pagas seguintes á concesión do préstamo e sen ningún xuro.

En canto ós traballadores eventuais, poderán acceder a estes préstamos sendo descontadas as cantidades sen ningún xuro e en tantos prazos como meses quedan para a finalización do seu contrato. Cando estes contratos eventuais teñan unha duración de máis de doce meses, acolleranse ás mesmas condicións que o persoal fixo. Estes préstamos persoais non poderán superar, no seu conxunto, os dez millóns de pesetas.

Artigo 44º.-Residencias de verán.

A empresa fará as xestións oportunas co fin de contratar hoteis ou residencias, para que os colaboradores e os seus familiares os poidan desfrutar durante as vacacións.

Artigo 45º.-Financiamento de vehículos.

Establécese durante 2001, e para o persoal fixo de cadro de persoal, un sistema de financiamento para a compra de vehículos; as súas condicións particulares axustaranse ás ofertas que as entidades bancarias estipulen e serán postas en coñecemento de tódolos traballadores. En todo caso, as condicións xerais de financiamento serán as seguintes:

Modalidade de financiamento.

Un único crédito, con amortización (principal máis xuros) entre un e seis anos.

Forma de pagamento: mediante desconto en nómina (12 mensualidades).

Formalización do financiamento: formalizárase en todo caso a través dos departamentos correspondentes da empresa e a entidade financeira.

Artigo 46º.-Vehículos.

Cablauto Ibérica, S.L., para 2001 manterá o fondo de oito millóns novecentas oitenta e nove mil seiscentas oitenta e sete pesetas (ptas. 8.989.687), como dotación para préstamos destinado á adquisición de vehículos.

As características principais destes préstamos serán as seguintes:

-Importe máximo: 500.000 ptas.

-Prazo de devolución: 4 anos.

-Xuro: 6%.

Para a concesión dos ditos préstamos terase en conta a situación familiar del solicitante, a súa antigüidade na empresa; daráselles preferencia ós traballadores que carezan de vehículo sobre os que o teñan.

Os beneficiarios destes préstamos non se poderán acoller ó sistema de financiamento previsto no artigo 46º.

Durante 2001 crearase unha comisión paritaria para a concesión dos préstamos, composta por dous membros representantes do comité e outros tantos membros representantes da dirección. A comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Artigo 47º.-Seguridade e saúde no traballo.

Nesta materia será de observación a lexislación vixente, da que norma básica a constitúe a nova Lei de prevención de riscos laborais (31-1995).

Créase a figura do delegado de prevención, que será o encargado de colaborar, xunto coa dirección da empresa, na acción preventiva; de fomenta-la cooperación dos traballadores no dito campo e de velar polo cumprimento da normativa vixente, e será consultado polo empresario para a toma de decisións que poidan ter efectos sobre a seguridade e saúde dos traballadores.

Establécese que, a maiores do mínimo previsto na lei para o cadro de persoal da empresa, o seu número será de 4 e serán elixidos por e entre os representantes do persoal.

O Comité de Seguridade e Saúde no Traballo será o órgano destinado á consulta das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos e atenderá os problemas referentes á seguridade e á saúde no traballo. Estará formado polos 4 delegados de prevención e por 4 representantes da empresa.

O seu funcionamento, así como as súas competencias e facultades son as establecidas nos artigos 38 e 39 da Lei de prevención de riscos laborais (31-1995).

Disposicións derradeiras

Primeira.-Regulación subsidiaria.

En todo o non previsto neste convenio e demais normativa de índole xeral, as partes contratantes expresamente conveñen en que se aplicará a título de dereito dispositivo a normativa vixente en cada caso.

Segunda.-Vinculación á totalidade.

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

respectivas comisións negociadoras.

Terceira.-Planteamentos previos.

Como parte das estipulacións deste convenio colectivo, ámbolos contratantes manifestan a súa intención de informar e discutir previamente en reunión conxunta todas aquelas cuestións de incidencia colectiva e que, se é o caso, poidan ser susceptibles de planteamentos administrativo ou xurisdiccional.

Polas seccións sindicais.

CIG, UGT, CC.OO.: rubricado.

Polo comité de empresa: rubricado.

Pola empresa: rubricado.

ANEXO I

Año 2001

Desde a categoría de especialista a oficial 1ª, dado o cambio de actividade, respectaranse as categorías e salarios actuais, que fosen adquiridos con anterioridade polos traballadores, entendéndose este recoñecemento como dereito adquirido.

Categorías	Salario convenio		Complemento	
	Ptas./hora	Ptas./día	Ptas./hora	Ptas./día
Oficial 1ª	821,31	6.570,48	20,69	165,52
Oficial 1ª eléctrico	833,00	6.664,00	21,01	168,08
Oficial 2ª	792,60	6.340,80	20,06	160,48
Oficial 2ª eléctrico	804,11	6.432,88	20,38	163,04
Oficial 3ª	763,09	6.104,72	19,40	155,20
Oficial 3ª eléctrico	774,77	6.198,16	19,57	156,56
Espec. cualificado	686,06	5.488,48	17,52	140,16
Especialista A	673,76	5.390,08	17,22	137,76
Especialista B	609,83	4.878,64	15,79	126,32
Peón ordinario	472,22	3.777,76	12,62	100,96

Co fin de evitar interpretacións non conformes co desenvolvemento da actividade da empresa, labor realizado polos seus traballadores, así como calquera outra diverxencia existente na actualidade, os actuais peóns pasarán a ocupar a categoría de nova creación, denominada cableador; as súas funcións defínense a continuación, quedando a categoría de peón deserta na actualidade, categoría que no sucesivo será ocupada polos traballadores e para aquelas actividades que sinala a Ordenanza de industrias siderometalúrxicas.

Cableador: empregado que desenvolve os traballos de corte, preparación, montaxe, estanquidade, sobremoldeado, encintado e, en xeral, as actividades productivas, ou non, conexas co traballo de produción de cablerías e traballos de control e embalaxe.

Categorías	Salario convenio		Complemento	
	Ptas./hora	Ptas./día	Ptas./hora	Ptas./día
Cableador	472,69	3.781,52	12,63	101,04

Complementos varios

Ptas./hora	Ptas./día		
Antigüidade			
Persoal horario	8,21	65,68	Ptas./trienio
Persoal mensual			1.994 ptas./mes *Trienio
Complemento antigüidade economato			
Persoal horario	7,66	61,28	Ptas. *(425 días)
Persoal mensual			1.860 ptas./mes *(14 mensualidades)
Complemento asistencia			
Persoal horario	9,78	78,24	
Persoal mensual			1.511 ptas./mes. Asistencia
Complemento x. de equipo O.S.	102,13	817,04	
Complemento x. de equipo oficial	64,23	513,84	
Tóxico	20,19		
Festividade	439,00		
Correqueudas	17,69		
Complemento provisional	672,00		
Complemento 3ª queda fixa	148,00		
Complemento horas extras estruc.	356,00		
Nocturnidade: 25% do salario, complemento e prima de produción			

ANEXO I A

Relación doutros complementos salariais existentes en Cablauto Ibérica, S.L. aplicables en 2001

Os complementos relacionados máis abaixo poderán sufrir variación e ser compensados e absorbidos por calquera modificación tecnolóxica, valoración de postos ou evolución da actual estrutura salarial e, en xeral, por calquera outra causa que poida facer varia-las actuais condicións salariais ou de traballo.

Complemento de descanso en recuperación voluntaria.

É un complemento salarial que se aboa durante os días ou horas de descanso substitutorios dos que, por instrucións da xerarquía e de acordo co serviciode persoal, prolongan a súa xornada de traballo durante días laborables ou non laborables.

A súa contía fíxase en 672 pesetas/hora.

Complemento de xornada ordinaria de traballo en sábados non laborables, domingos e festivos.

É un complemento salarial de carácter funcional e non consolidable que se lles aboa a tódolos traballadores que realizan a súa xornada ordinaria de traballo en sábados non laborables segundo o calendario laboral xeral, domingo ou día festivo. Enténdese como xornada ordinaria aquela que se realiza a teor do réxime normal de traballo establecido en taller ou servicio do traballador.

A súa contía fíxase en 439 pesetas/hora.

No caso de que este complemento se devengue durante a realización de horas extraordinarias, o seu valor fíxase en 356 pesetas/hora.

Complemento de quenda fixa de noite.

É un complemento salarial de carácter funcional e de natureza non consolidable que se lles aboa ós traballadores que voluntariamente acepten o réxime de traballo en quenda fixa de noite, alomenos por un período mínimo de tres meses. Quedan excluídos da percepción do complemento aqueles traballadores contratados expresamente para prestaren a súa actividade na dita quenda con exclusividade.

A súa contía fíxase en 148 pesetas/hora.

Complemento de xornada rotativa de mañá, tarde e noite.

É un complemento salarial de carácter funcional e de natureza non consolidable que se devenga polo réxime de traballo en quendas rotativas de mañá, tarde e noite de forma permanente e exclusiva.

A súa contía fíxase en 17,69 pesetas/hora.

A contía indicada deste complemento, co mesmo carácter funcional e non consolidable, será devengado excepcionalmente durante 2001 polo persoal do servizo de mantemento e vixilancia cando, por aplicación de calendarios especiais, se vexa obrigado a prestar servizos en sábados non laborables, domingos ou festivos, alomenos unha vez ó mes e, en consecuencia, a desfrutar do correspondente descanso durante día ou días laborables da semana. O devengo afectará exclusivamente ó mes en que se produza tal circunstancia.

ANEXO III

O comité e a empresa coinciden en que é un obxectivo prioritario a consolidación da empresa no sector de cablerías do automóbil polo que, como consecuencia da sinatura deste convenio, se garante o mantemento do emprego do persoal fixo actual como mínimo, ó mesmo tempo que o dos eventuais precisos para o desenvolvemento normal da actividade ata, polo menos, o ano 2002 inclusive.

Con este motivo a empresa comprométese a realiza-los investimentos necesarios que crea convenientes, co obxecto de forma-lo persoal e compra-los útiles e/ou maquinaria que permitan fortalece-la posición competitiva da empresa dentro do sector.

Crearase unha comisión para identificar aqueles aspectos susceptibles de mellora, co fin de alcanzar un clima de confianza, diálogo e colaboración mutua que permita emendar tódolos problemas que afecten negativamente á produtividade e competitividade da empresa.

Esta comisión estará formada por representantes da dirección e membros do comité asinantes neste convenio.

ANEXO II

Táboa de primas

Fabricación	Taux fixe
-------------	--------------

SIN	2	3	4	5	6	7	8	9	KB	SIN	2	3	4	5	6	7
55,30	61,94	68,63	80,93	91,41	105,53	117,78	131,85	145,94	0,75	87,15	93,78	100,47	112,78	123,26	137,38	149,63
58,54	65,26	72,04	84,51	95,13	109,44	121,85	136,11	150,39	0,76	89,57	96,29	103,07	115,55	126,17	140,47	152,89
61,77	68,58	75,45	88,09	98,85	113,34	125,92	140,37	154,83	0,77	91,99	98,80	105,67	118,31	129,07	143,56	156,14
65,01	71,91	78,87	91,67	102,57	117,25	129,99	144,62	159,28	0,78	94,42	101,32	108,27	121,07	131,97	146,66	159,40
68,25	75,23	82,28	95,25	106,29	121,16	134,06	148,88	163,72	0,79	96,84	103,83	110,88	123,84	134,88	149,75	162,66
71,48	78,56	85,70	98,82	110,00	125,06	138,13	153,14	168,17	0,80	99,26	106,34	113,48	126,60	137,78	152,84	165,91
74,72	81,88	89,11	102,40	113,72	128,97	142,20	157,39	172,61	0,81	101,69	108,85	116,08	129,37	140,69	155,93	169,17
77,96	85,21	92,52	105,98	117,44	132,87	146,27	161,65	177,06	0,82	104,11	111,36	118,68	132,13	143,59	159,03	172,42
81,19	88,53	95,94	109,56	121,16	136,78	150,34	165,91	181,50	0,83	106,53	113,87	121,28	134,90	146,50	162,12	175,68
84,43	91,86	99,35	113,14	124,88	140,69	154,41	170,17	185,95	0,84	108,95	116,38	123,88	137,66	149,40	165,21	178,94
87,67	95,18	102,77	116,72	128,59	144,59	158,48	174,42	190,39	0,85	111,38	118,90	126,48	140,43	152,31	168,30	182,19
90,90	98,51	106,18	120,29	132,31	148,50	162,55	178,68	194,84	0,86	113,80	121,41	129,08	143,19	155,21	171,40	185,45
94,14	101,83	109,60	123,87	136,03	152,40	166,62	182,94	199,28	0,87	116,22	123,92	131,68	145,96	158,11	174,49	188,70
97,38	105,16	113,01	127,45	139,75	156,31	170,69	187,19	203,72	0,88	118,65	126,43	134,28	148,72	161,02	177,58	191,96
100,61	108,48	116,42	131,03	143,47	160,22	174,76	191,45	208,17	0,89	121,07	128,94	136,88	151,49	163,92	180,67	195,22
103,85	111,81	119,84	134,61	147,18	164,12	178,83	195,71	212,61	0,90	123,49	131,45	139,48	154,25	166,83	183,77	198,47
107,37	115,41	123,53	138,47	151,18	168,31	183,18	200,25	217,34	0,91	125,91	133,96	142,08	157,02	169,73	186,86	201,73
110,88	119,02	127,23	142,33	155,18	172,50	187,53	204,78	222,07	0,92	128,34	136,47	144,68	159,78	172,64	189,95	204,98
114,40	122,63	130,92	146,18	159,18	176,68	191,88	209,32	226,79	0,93	130,76	138,99	147,28	162,54	175,54	193,04	208,24
117,92	126,23	134,62	150,04	163,18	180,87	196,23	213,86	231,52	0,94	133,18	141,50	149,88	165,31	178,44	196,14	211,49
121,44	129,84	138,31	153,90	167,18	185,06	200,58	218,40	236,25	0,95	135,61	144,01	152,48	168,07	181,35	199,23	214,75
124,95	133,44	142,01	157,76	171,18	189,25	204,93	222,94	240,97	0,96	138,03	146,52	155,08	170,84	184,25	202,32	218,01
128,47	137,05	145,70	161,62	175,18	193,43	209,28	227,47	245,70	0,97	140,45	149,03	157,69	173,60	187,16	205,42	221,26
131,99	140,66	149,40	165,48	179,18	197,62	213,63	232,01	250,42	0,98	142,88	151,54	160,29	176,37	190,06	208,51	224,52
135,51	144,26	153,09	169,34	183,17	201,81	217,98	236,55	255,15	0,99	145,30	154,05	162,89	179,13	192,97	211,60	227,77
139,02	147,87	156,79	173,20	187,17	206,00	222,33	241,09	259,88	1,00	147,72	156,56	165,49	181,90	195,87	214,69	231,03

ANEXO IV

A empresa comprométese a:

- a) Información sobre baixas non cadro de persoal: trimestralmente informarase o comité de empresa sobre as baixas de persoal, fixo ou temporal, que se produzan, así como as súas causas (finalización do contrato, voluntarias, despedimentos, etc.).
- b) Información sobre previsión e modalidades de contratación: trimestralmente a empresa informará o comité de empresa sobre a evolución previsible da contratación, en máis ou en menos, en función do nivel de produción previsto, evolución do mercado, etc. Así mesmo, e respecto ás contratacións en prácticas e para a formación, a empresa informará sobre as perspectivas de traballo estable, sen prexuízo da evolución da situación xeral e específica da empresa, adaptación do traballador ó posto, nivel profesional adecuado, etc.
- c) Destino dos recursos investimentos productivos e xeradores de emprego: informarase o comité de empresa sobre o destino dos recursos que se van investir en finalidades de carácter productivo, explicando as grandes liñas que forman os plans de investimento e valorando en qué medida xeran emprego ou aseguran o actual nivel.
- d) Información ó comité de seguridade e saúde sobre organización e métodos de traballo en novas tecnoloxías: o comité de seguridade e saúde será informado sobre a organización técnica de novas instalacións e, en xeral, das circunstancias concorrentes no contorno humano dos postos de traballo das ditas instalacións, así como sobre a súa vertente ergonómica.
- e) Adaptación da muller xestante en posto adecuado: en función de informe que emita, o servizo médico, procederase ó cambio de posto de traballo ou adaptación do que teña a traballadora, evitando ambientes, posturas ou quendas que prexudiquen a xestación.
- f) Información previa ó comité de empresa sobre a definición dos plans de formación: anualmente, a empresa exporalle ó comité de empresa as liñas definatorias da súa política respecto á formación, así como a definición concreta de tal filosofía a través dos plans anuais, subvencionados ou non.

Trimestralmente informárase sobre o nivel de cumprimento dos plans previstos.

g) Promoción profesional en función da formación recibida: á hora de estudar unha promoción a categoría ou posto superior teranse en conta, como factores importantes, as áreas de formación profesional recibidas, actitude ante a formación continuada, potencial cultural que facilite o desempeño do novo posto de traballo, etc.

ANEXO V

Acordo comité de empresa-dirección Cablauto Ibérica, S.L.

As partes constatan que a empresa, ademais dos contratos e pedidos normais, ten pedidos especiais para determinado servizo ou execución de determinado traballo. Por iso:

1º Ó abeiro do artigo 15 do estatuto e de acordo co disposto no punto 1º do dito artigo e o artigo 2 do Real decreto 2720/1998, do 18 de decembro, ámbalas partes conveñen en definir e concreta-lo contrato para obra ou servizo determinado como aquel que se concerte entre empresa e traballador, en virtude dun pedido determinado que reciba a empresa, de calquera outra empresa; e referido ó cableado dun modelo de vehículo concreto.

2º Así, e a título enunciativo e non limitativo convense que, recibido un pedido para executar un traballo de cableado, este deberá especifica-lo modelo do vehículo de que se trate e, logo de acordo co comité de empresa, esta poderá proceder a contratar traballadores para o servizo determinado, consistente no cableado do vehículo indicado.

3º O número máximo de persoas con este tipo de contrato para un pedido concreto calcularase da seguinte maneira:

$$\text{Nº de vehículos} \times \text{Tempo duración media dunha familia}$$

Productividade

4º O dito contrato terá a duración do pedido, e finalizará cando se cumpra este e se deixe de cablear ou operar sobre o vehículo considerado.

5º Se o contrato tivese que se prolongar por un período superior a un ano, a empresa, de acordo co artigo 8.2º do Real decreto 2720/1998, comunicarllo ó interesado, e para rescindilo deberá operarse como indica o dito artigo.

6º A finalización do pedido ou o cesamento no cableado do vehículo considerado serán comunicados ó comité de empresa.

7º Por cada pedido, a empresa que solicite o cableado ou outra operación para un modelo de vehículo concreto, poderá utiliza-la contratación para servizo determinado e logo de acordo co comité de empresa.

8º Quedan excluídos da dita forma de contratación os traballos que se efectúan para os vehículos C-15, AX, ZX, N3, dado que se consideran como traballos habituais da empresa.

9º Se por lei se regula un novo tipo de contrato de traballo que mellore as condicións para o traballador, que as aquí especificadas, e se axuste ós obxectivos descritos, utilizarase ese novo contrato.

10º Contratación por acumulación de tarefas ou circunstancias da produción: de conformidade co establecido no artigo 15.1º b) da Lei do Estatuto dos traballadores, as partes acordan a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí establecidos na medida pactada no convenio sectorial do metal.