

**Convenio colectivo da empresa Celcoauto, S.L.
(Anos 2004-2005)¹**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio colectivo é de aplicación no centro de traballo de Celcoauto, S.L. Céltica de Componentes del Automóvil, S.L., situado na avda. de Redondela nº 1, no parque tecnolóxico de Galicia, no municipio de San Cibrao das Viñas, Ourense.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afectará a totalidade do persoal existente no momento do seu asinamento, así como os traballadores/as que se incorporen no futuro e baixo a súa vixencia, agás o persoal de alta dirección (xerencia), a non ser que no contrato destes últimos se faga referencia expresa a este convenio, neste caso seralles de aplicación.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entra en vigor para todos os efectos o día 1-1-2004, independentemente da súa publicación no BOP e no Diario Oficial de Galicia e é de aplicación ata que se asine outro ou outros que o substitúan.

Establécese unha duración de dous anos; desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005. A denuncia en que se propoña a resolución ou revisión do convenio será automática ao chegar ao termo da súa vixencia, ata a entrada en vigor dun convenio revisado e prorrogado ata a sinatura do seguinte convenio.

Artigo 4º.-Produtividade.

O fin primordial deste convenio é mellorar as condicións laborais dos traballadores, así como obter a integración laboral dos discapacitados.

Dentro da actividade normal, os traballadores deben realizar en cada xornada de traballo a cantidade de once unidades/día, do volante de referencia modelo: X-65 fase II.

No caso de que se varíe o modelo de volante para forrar revisaranse as unidades/día para realizar como actividade normal por cada un dos traballadores. As unidades/día do novo modelo serán fixadas en función da equivalencia ao modelo de referencia.

Cando por causas externas ou alleas ao traballador, este non chegue ao mínimo exixible de unidades día, manteráselle para esa xornada a cantidade media que leve acumulada no mes. Así mesmo, esta media manteráselles aos membros do comité de empresa, para as xornadas de traballo en que polo exercicio de actividades sindicais relacionadas coa empresa, que deban desenvolver dentro da xornada de traballo, vexan reducida a súa produtividade.

No caso de que se introduzan novas liñas de produción, as unidades/día serán fixadas logo de acordo, na comisión paritaria. No caso de que non haxa acordo pactarase entre as partes un árbitro neutral.

Artigo 5º.-Categorías profesionais.

As categorías profesionais que desempeñen os traballadores que prestan os seus servizos na empresa corresponderanse coas definidas no anexo III.

Artigo 6º.-Principio de igualdade de oportunidades e de trato.

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado/a por razón de sexo.

Todos os traballadores ou traballadoras teñen dereito ao respecto á súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo isto, en consonancia coa

¹ Publicado no DOG núm. 141, do 22 de xullo de 2004.

lexislación vixente, os representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

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

Artigo 7º.-Período de adaptación e período de proba.

Establécese un período de proba, durante o cal o ingreso do traballador será provisional, mentres non transcorra este. O dito período será de tres meses para todos os traballadores.

O período de adaptación ao novo posto de traballo, é de tres meses para calquera dos traballadores minusválidos que pasen a formar parte da empresa, xa sexan operarios, persoal administrativo ou técnicos, titulados ou non.

Durante o período de adaptación, os traballadores e traballadoras teñen os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñan, como se fosen do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba ou o de adaptación de ser o caso, sen que se producise a desistencia, o contrato produce plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

A situación de incapacidade transitoria que afecte os traballadores e traballadoras durante o período de proba ou de adaptación, interrompe o seu cómputo, continuando unha vez que finalice esa situación, excepto cando a enfermidade que motive esa incapacidade transitoria sexa consecuencia ou estea relacionada coa actividade, o posto de traballo ou as materias primas que se utilizan no proceso de produción.

Durante o período de proba ou o período de adaptación, tanto a empresa como o traballador poderán desistir unilateralmente do contrato de traballo, sen aviso previo nin indemnización.

Artigo 8º.-Rexistro de persoal.

A empresa está obrigada a levar un rexistro do persoal. Os modelos de cotización á Seguridade Social TC-1 e TC-2 teñen que estar expostos no taboleiro de anuncios da empresa.

Artigo 9º.-Prohibición de discriminación.

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, idade ou nacionalidade dos traballadores en materia salarial de promoción e ascenso.

Artigo 10º.-Situación laboral dos traballadores.

A empresa está obrigada a lles entregar aos traballadores dentro dos dez días seguintes á súa incorporación ao traballo, unha copia da alta (contrato de traballo), debidamente rexistrada e selada polo organismo competente.

Artigo 11º.-Complemento de produción.

Establécese un complemento de produción mensual de 15,99 A e pagarase proporcionalmente aos días traballados, no mes correspondente e aplicarase a aqueles traballadores que alcancen a cantidade de 11 unid./día do modelo de referencia descrito no punto 4º.

Este complemento aboarase con carácter retroactivo desde xaneiro de 2004.

1. Incentivos.

Cantidade que percibe o traballador sempre e cando supere o rendemento normal establecido no punto 4º como volante de referencia, aboándose segundo a escala establecida no anexo II.

Artigo 12º.-Contratación.

Os contratos que concerte o centro especial de emprego Celcoauto, S.L. poderán axustarse a calquera das modalidades de contrato de traballo previstas no Estatuto dos traballadores e nas súas normas de desenvolvemento.

En materia de contratación laboral aplicaranse, en todo caso, as disposicións legais ou normas convencionais de maior rango sobre a materia tanto de carácter xeral como especial.

Fomentarse en todo caso o contrato estable e daráselle prioridade á contratación indefinida.

Artigo 13º.-Salario base.

Establécense como conceptos retribuídos os fixados nas táboas anexas para os distintos anos de vixencia do convenio. Anexo I.

Artigo 14º.-Complemento persoal por antigüidade.

Establécese un complemento persoal de antigüidade do 3% sobre o salario base de cada quinquenio. O novo quinquenio debe aboarse na nómina do mes seguinte ao do seu vencemento.

Artigo 15º.-Complemento de asistencia.

Todos os traballadores da empresa cobrarán mensualmente un complemento de asistencia de 14,65 A mensuais, dividido proporcionalmente aos días laborables do mes, traballados.

Artigo 16º.-Gratificacións extraordinarias.

Todos os traballadores e traballadoras teñen dereito á percepción de dúas pagas extras, unha no mes de xullo e outra no mes de decembro.

A contía destas pagas extraordinarias está integrada polos conceptos de salario base e, se é o caso, cando lles corresponda o complemento de produtividade e/ou antigüidade.

As datas en que deben ser aboadas son: o 15 de xullo para a paga de verán e o 15 de decembro para a paga de Nadal.

Artigo 17º.-Traballo da muller.

Entendemos o embarazo como unha función social e non como un tema que afecte unicamente á muller.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o embarazo un posto de traballo e quenda distintos ao seu, se a prescrición do especialista que atende o seu embarazo así o aconsella, propóndolle o representante dos traballadores á empresa, o cambio de posto de traballo ou quenda.

O cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin mingua nos seus dereitos económicos. Terminada a causa que motivou o cambio, procederase á súa reincorporación ao seu destino orixinal.

Ante a imposibilidade de cambio do posto de traballo, a traballadora embarazada pasará á situación de incapacidade temporal e, tal como se considera anteriormente, tralo informe do médico especialista.

Artigo 18º.-Roupa de traballo.

A empresa está obrigada a lles facilitar a todos os traballadores e traballadoras, desde o primeiro día da súa incorporación, a roupa de protección e hixiene necesaria, segundo a lexislación vixente. Todo o persoal ten que recibir dúas fundas ou batas ao entrar na empresa por primeira vez e unha peza de roupa máis cada seis meses.

Artigo 19º.-Xornada de traballo e horarios.

A xornada de traballo durante a vixencia do presente convenio será de 40 horas semanais. Esta xornada non pode superar en cómputo anual as 1.792 horas de traballo efectivo para o ano 2004. Dentro da xornada diaria, compréndese o desfrute de 20 minutos de bocadillo, como tempo efectivo de traballo.

As quendas de traballo e os horarios serán fixados pola empresa segundo as necesidades de produción.

Artigo 20º.-Vacacións.

O período anual de vacacións será de 30 días naturais, dos cales 15 se desfrutarán ininterrompidamente dentro do período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de agosto e serán fixados de común acordo pola empresa e o comité de empresa, segundo as necesidades de produción.

Os restantes quince días de vacacións de cada un dos traballadores, fixaranse de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores dentro dos tres primeiros meses do ano, conxuntamente co calendario laboral.

Artigo 21º.-Desprazamento.

Se por necesidades da empresa os traballadores e traballadoras se tivesen que desprazar a outro centro e localidade distinta, o tempo que se emprega no desprazamento entre o centro de traballo habitual e o centro de destino procurárase que coincida coa xornada establecida, tendo en conta as dispoñibilidades de transporte.

Todos os gastos que, de ser o caso, se lles ocasionasen aos traballadores e traballadoras en desprazamento por necesidades e orde da empresa serán aboados por esta mediante a fórmula de gastos para xustificar.

A empresa porá á disposición dos traballadores e traballadoras o medio de transporte para o seu desprazamento desde o lugar da súa residencia habitual ao centro de traballo e regreso ao primeiro, unha vez finalizada a xornada de traballo. Este medio de transporte porase para os traballadores e traballadoras que teñan a súa residencia habitual na cidade de Ourense, e realizará un itinerario establecido de mutuo acordo pola empresa e o comité de empresa.

Os traballadores e traballadoras que non residan nas proximidades do itinerario do transporte facilitado pola empresa, recibirán un complemento mensual de distancia de 1,12 A diarios, por cada día de asistencia ao traballo.

Artigo 22º.-Seguro colectivo.

A empresa concertará con prima íntegra ao seu cargo, unha póliza de seguros que cubra as seguintes continxencias e indemnizacións.

a) Accidente laboral con resultado de morte: 36.000 A.

b) Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez: 36.000 A.

Artigo 23º.-Permisos e licenzas.

Os traballadores e traballadoras, logo de solicitude, teñen dereito a permiso remunerado nas situacións e circunstancias previstas no Estatuto dos traballadores, aínda que se modifica o dito réxime nas circunstancias seguintes:

a) No caso de permiso para exames, darase un día de permiso cando teña lugar dentro da provincia de Ourense; cando sexa fóra desta provincia serán dous os días de permiso.

b) Para consultas médicas fóra da provincia de Ourense serán dous días de permiso.

c) Os pais políticos consideraranse parentes de segundo grao, para efectos de concesión de permisos.

d) Dous días por nacemento de fillo. No caso de nacemento de fillo tomaranse dous días laborables se a data do nacemento cae en fin de semana. Cando o traballador realice un desprazamento fóra da provincia incrementarase nun día máis.

e) Cando o período de suspensión por maternidade coincida total ou parcialmente co período de vacacións garantírase o desfrute de ambos os dereitos na súa totalidade, concretándose a súa aplicación de mutuo acordo entre a empresa e a persoa afectada.

Artigo 24º.-Réxime disciplinario e sancionador.

O réxime sancionador e disciplinario, é dicir, as faltas, sancións e a súa prescrición, rexeráse polo Estatuto dos traballadores e o ordenamento vixente.

Artigo 25º.-Competencias do comité de empresa ou delegados de persoal.

Estas competencias están recoñecidas no artigo 62.2º e o artigo 64 do Estatuto dos traballadores, a lexislación vixente e no presente convenio.

Artigo 26º.-Candidatos ás eleccións sindicais.

A empresa está obrigada a facilitar o proceso electoral sindical tal e como sinala a normativa vixente ao respecto. Así mesmo, non pode tomar represalias contra ningún dos traballadores ou traballadoras que se presenten como candidatos/as ás eleccións sindicais, por motivo da presentación da súa candidatura.

Artigo 27º.-Plan de prevención.

O centro de traballo estará dotado dun plan de prevención e dos servizos técnicos necesarios exixidos polo ordenamento xurídico vixente.

Artigo 28º.-Avaliacións ambientais.

Seguiranse as prescricións previstas nas disposicións legais vixentes.

Artigo 29º.-Prevención de riscos laborais.

A empresa está obrigada ao estricto cumprimento da Lei de prevención de riscos laborais e das normas de seguridade e hixiene no traballo, en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias de urxencia, duchas, etc., todo iso en cumprimento da lexislación vixente.

Os delegados/as de prevención deben ser elixidos por todos os traballadores e traballadoras do cadro de persoal e teñen todos os dereitos que a lexislación vixente lles outorga.

Artigo 30º.-Revisión médica.

A empresa está obrigada a lles facilitar a todos os traballadores e traballadoras vinculados polo presente convenio, a realización dunha revisión médica anual. Esta revisión debe ser efectuada pola Seguridade Social ou pola mutua patronal correspondente. Esta revisión debe incidir dunha forma especial na detección das posibles patoloxías que poidan derivarse da utilización dos produtos tóxicos

ou perigosos utilizados na empresa e que poidan supor a curto ou longo prazo un perigo para a saúde dos traballadores e traballadoras.

Artigo 31º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria está integrada polos membros do comité de empresa e da persoa ou persoas que designe a dirección de empresa.

Cada unha das partes pode designar asesores permanentes ou ocasionais.

A comisión debe mediar, conciliar e arbitrar coñecendo e dando solución a cantas cuestións e conflitos lles sexan sometidos ás partes. Velará polo cumprimento do presente convenio e será informada sobre calquera aspecto que poida supor un cambio ou modificación das condicións de traballo ou que afecten ao futuro dos traballadores e traballadoras.

Artigo 32º.-Incapacidade temporal.

A empresa completará as prestacións que correspondan ao traballador en situación de incapacidade

temporal nun 100% para caso de accidente de traballo e enfermidade profesional desde o primeiro día, 90% en caso de enfermidade con hospitalización mentres dure a situación e 90% desde o día vinte no caso de enfermidade común de longa duración, sempre e cando os índices de ausencia ao traballo da empresa sexan iguais ou inferiores a un 10% e tomando como referencia para o cómputo os 6 meses anteriores ao aboamento.

É obriga do traballador a comunicación á dirección da empresa, por calquera medio, na mesma xornada de traballo e posterior xustificación dela, a ausencia imprevista total ou parcial da xornada. Nos casos de faltas de puntualidade aplicarase o disposto no réxime disciplinario.

Implántase un sistema de seguimento para o control das ausencias ao traballo e analizar as causas que o motivan.

Disposicións adicionais

Primeira.

Co fin de manter o poder adquisitivo dos traballadores, os conceptos salariais previstos no presente convenio serán actualizados anualmente durante a súa vixencia, tomando como referencia o índice de prezos ao consumo (IPC) real.

Para o ano 2004 incrementárase nun 3,5% o salario.

Para o ano 2005 o incremento salarial será o equivalente á porcentaxe do IPC (real) do ano 2004+un 0,5%.

Segunda.

Se na redacción deste convenio houberse algo inferior á lei vixente, automaticamente aplicarase a lei ou normas máis beneficiosas para os traballadores.

Terceira.-Recoñecemento das parellas de feito.

Ante a evolución da realidade social cambiante en materia familiar, recoñécense os mesmos dereitos que o convenio establece para as parellas en matrimonio, ás persoas que non estando casadas convivan en unión afectiva e estable, logo de xustificación destes extremos mediante certificación de inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito, onde exista, ou acreditación similar que xustifique esta circunstancia.

No suposto de conflito de intereses con terceiros, o recoñecemento do dereito que corresponda realizarase de conformidade coa procedencia xurídica que, de maneira firme, determine a autoridade administrativa ou xudicial competente de conformidade co ordenamento positivo vixente.

Cuarta.-Dereitos da muller traballadora.

Non haberá discriminación por razóns de sexo en materia de retribucións, xornada laboral e demais condicións de traballo.

Quinta.

Establécese que a produción mínima exixible dos modelos X-06 Beige e X-06 Crepuscule sexa de 11 unidades/día.

ANEXO I

Táboa salarial

Salario base

Categoría 1	Responsable de planta	957,25
Categoría 2	Xefe de equipo	676,08
Categoría 3	Auxiliar administrativo	676,08
Categoría 4	Controlador	657,68
Categoría 5	Operario cualificado	601,70
Categoría 6	Operario	545,74

Complemento de distancia, asistencia e produción

Categorías profesionais	Compl. distancia	Compl. asistencia	Compl. produción	Categorías profesionais
Categoría 1	Responsable de planta	Cando corresponda	14,65 € mensual	

		conforme o artigo 20. (1,12 €/día)		
Categoría 2	Xefe de equipo		14,65 € mensual	
Categoría 3	Aux. administrativo		14,65 € mensual	
Categoría 4	Controlador		14,65 € mensual	
Categoría 5	Operario cualificado		14,65 € mensual	15,99 € mensual
Categoría 6	Operario		14,65 € mensual	15,99 € mensual

ANEXO II

Incentivo de producción

Incentivo	Ano 2004
Por cada unidade de produción superior a 11 uds./día do volante de referencia na sección de forrado, en cada xornada de traballo.	2,67 €/hora producida a máis.

Os xefes de equipo percibirán estes incentivos en función da media do equipo, obtido durante o mes correspondente.

ANEXO III

Categorías profesionais

Categoría 1. Responsable de planta.

Aquel traballador que desempeña as tarefas relativas á xestión de persoal referentes ao seguimento dos traballadores en aspectos tales como: adecuación do traballador ao posto de traballo, evolución das persoas, seguimento do cumprimento das normas da empresa, xestión de baixas, relación coa mutua de accidentes laborais e cuestións relacionadas coa contratación de persoal, etc.

Asume a dirección da quenda de traballo, motivando e estimulando os traballadores, para conseguir o desempeño máis eficiente cun esforzo constante e razoable.

As funcións que desempeñará son as seguintes: control de persoal no cumprimento de horarios, control diario da produción do persoal, cumprimento diario de plans de traballo, supervisión de entrada e saída de volantes sen forrar, acabamentos, así como calquera outra materia prima ou produto.

Categoría 2. Xefe de equipo.

Aquel traballador que asume a dirección dun equipo de traballo, motivando e estimulando os traba

lladores, para conseguir o desempeño máis eficiente cun esforzo constante e razoable, baixo a supervisión do encargado de planta, supervisión do traballo realizado polos controladores de calidade, control do almacén de materiais e consumibles. Carga e descarga de mercadoría, aprovisionamento de materiais para os postos de traballo, organización do almacén de recepción e expedición de mercadorías.

Categoría 3. Auxiliar administrativo.

Aquel traballador que cos coñecementos xerais de índole administrativa, auxilia nos traballos propios da súa categoría nas seguintes funcións: redacción de correspondencia de trámite, xestión de saídas de material, arquivo de albarás, etc.

Categoría 4. Controlador.

As súas funcións son as seguintes: control da calidade total de volantes forrados terminados, enfundado e/ou precintado de volantes OK., embalaxe e asegurado con estelizas dos volantes ou produtos acabados en caixas ou gaiolas paletizadas.

Categoría 5. Operario cualificado.

Aquel traballador que obtén uns niveis de destreza e cualificación tal que alcance o nivel de produción definido no artigo 4º como actividade normal.

Categoría 6. Operario.

Aquel traballador que despois de superar o período de formación non alcanza os niveis de destreza e cualificación correspondentes a un operario cualificado.

ANEXO IV

-Pola dirección da empresa, os representantes son:

Manuel Rivas Coira.

Sergio Mourille Castiñeiras.

-Pola parte dos traballadores os representantes son:

María José Salgado Gómez.

Manuel Casado Queiros.

Juan Feijoo Puga.

-Como asesores:

José Prieto Pérez pola UGT.

Xan Losada González pola CIG.

Jesús López García-Millán por CC.OO.