

Convenio colectivo da empresa Faurecia Sistemas de Escape España, S.A.
(Anos 2004-2007)¹

I. Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional, territorial e persoal.

Este convenio seralle aplicable ao persoal do centro de traballo da empresa Faurecia Sistemas de Escape España, S.A., situada en r/ Camiño Caramuxo nº 33, Vigo (Pontevedra). Afectará a todos os produtores que se atopen prestando servizos na empresa, así como a todo aquel que ingrese durante a súa vixencia ou prórroga.

Artigo 2º.-Duración e denuncia.

1. A duración deste convenio será de catro anos a partir do 1 de xaneiro de 2004, independentemente da data da súa sinatura e da súa publicación no BOP.

2. Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes do seu vencemento.

Artigo 3º.-Revisións salariais.

1. Ano 2004: establécese un incremento salarial, con efectos desde o 1-1-2004, do IPC previsto polo Goberno +0,75%. Xúntanse como anexos as táboas salariais correspondentes ao ano 2004.

Se o 31 de decembro de 2001 se constata que o IPC final do dito ano superou o IPC previsto polo Goberno efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a indicada cifra. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo aboándose a diferenza con efectos desde o primeiro mes en que o IPC acumulado desde xaneiro de 2004 superase o IPC previsto.

Tal incremento servirá como base de cálculo para as táboas salariais de 2005.

2. Ano 2005: establécese un incremento salarial, con efectos desde o 1-1-2005, do IPC previsto +0,75.

Se o 31 de decembro de 2005 -unha vez concluído o exercicio- se constata que o IPC final do dito ano superou o IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre o IPC real e o IPC previsto. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo, aboándose a diferenza con efectos desde o primeiro mes en que o IPC acumulado desde xaneiro de 2005 superase o IPC previsto polo Goberno.

Tal incremento servirá como base de cálculo para as táboas salariais do ano seguinte.

3. Ano 2006: establécese un incremento salarial, con efectos desde o 1-1-2006, do IPC previsto +0,75.

Se a 31 de decembro de 2006 -unha vez concluído o exercicio- se constata que o IPC final do dito ano superou o IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre o IPC real e o IPC previsto. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo, aboándose a diferenza con efectos desde o primeiro mes en que o IPC acumulado desde xaneiro de 2006 superase o IPC previsto polo Goberno.

Tal incremento servirá como base de cálculo para as táboas salariais do ano seguinte.

4. Ano 2007: establécese un incremento salarial, con efectos desde o 1-1-2007 do IPC previsto +0,75.

¹ Publicado no DOG núm. 223, do 16 de novembro de 2004.

Se o 31 de decembro de 2007 -unha vez concluído o exercicio- se constata que o IPC final do dito ano superou o IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre IPC real e o IPC previsto. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo aboándose a diferenza con efectos desde o primeiro mes en que o IPC acumulado desde xaneiro de 2007 superase o IPC previsto polo Goberno.

Tal incremento servirá como base de cálculo para as táboas salariais do ano seguinte.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas son compensables e absorbibles en cómputo anual coas que rexeron anteriormente ao actual convenio, ou por imperativo legal, usos e costumes locais ou por calquera causa.

Artigo 5º.-Garantías individuais.

Respectaranse o total dos ingresos individuais percibidos con anterioridade ao convenio, sen que as normas deste poidan implicar mingua deles. Tal garantía será de carácter exclusivamente persoal, sen que poida verse vinculada a postos de traballo, categorías profesionais ou outras circunstancias análogas.

Artigo 6º.-Indivisibilidade.

O convenio é un todo orgánico, indivisible, polo que se entenderá nulo e sen efecto de ningún tipo, no suposto de que non fose aprobado na súa integridade.

Artigo 7º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade da empresa, logo de audiencia e informe aos representantes dos traballadores, e, en consecuencia, sinalanse, entre outros, os seguintes:

- a) Adxudicación do número de postos de traballo a cada traballador, procurando que estes non excedan en ningún caso de máis de catro.
- b) Mobilidade e cambio de persoal que, de acordo coas necesidades da organización e da produción, regulamentariamente proceda e, sempre de acordo coa capacidade do traballador.

II. Xornada, vacacións e licenzas

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

1. Para o ano 2004 a xornada de traballo será de 1.719 horas anuais de traballo efectivo.
2. Para o ano 2005 a xornada de traballo será de 1.719 horas anuais de traballo efectivo.
3. Para o ano 2006 a xornada de traballo será de 1.711 horas anuais de traballo efectivo.
4. Para o ano 2007 a xornada de traballo será de 1.711 horas anuais de traballo efectivo.

Artigo 9º.-Vacacións.

1. Establécense para todo o persoal incluído neste convenio 30 días naturais de vacacións, ou a súa parte proporcional se non leva un ano de traballo ao servizo da empresa.
2. O desfrute das vacacións establecerase co obxecto de cubrir as necesidades dos nosos clientes e os días 24 e 31 de decembro, salvo que estes dous días coincidisen en sábado ou domingo; neste caso, negociarase co comité de empresa o desfrute dos indicados días no calendario laboral anual correspondente.
3. A data de desfrute das vacacións será notificada con dous meses de antelación como mínimo.

Única e exclusivamente o persoal que se encontre en situación de IT derivada de accidente de traballo durante o período de desfrute das vacacións terá dereito a que a empresa lle sinale -sen a antelación mínima antes indicada- outra data para o desfrute delas, sempre que cause alta da referida IT antes de concluír o ano natural.

Tamén no caso de traballadoras que se encontren de baixa por maternidade no período vacacional, terán dereito ao desfrute das vacacións unha vez se reciba a alta médica, sempre e cando esta se produza dentro do ano en curso permitindo dentro do dito ano o seu desfrute total ou parcial.

4. Os días de vacacións aboaranse antes de empezar estas e cos seguintes conceptos retributivos: salario convenio mínimo, gastos de locomoción, antigüidade, incentivo de produción, incentivo variable por mellora da calidade, incentivo de presenza, así como os complementos individuais por posto de traballo.

Artigo 10º.-Licenzas.

1. O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Parto de esposa ou adopción: 3 días laborables.

b) En caso de falecemento ou enfermidade grave do cónxuxe ou de parentes ata 2º grao de consanguinidade (fillos, netos, irmáns, pais e avós do que solicita a licenza): 3 días naturais, que se incrementarán en 4 días naturais nos supostos de falecemento do cónxuxe e fillos do que solicita a licenza (7 días de permiso en total). No suposto de falecemento de pais incrementaranse en 2 días (5 días de permiso en total).

c) En caso de falecemento ou enfermidade grave de parente ata o 2º grao de afinidade (pais, irmáns e avós políticos do que solicita a licenza): 2 días naturais.

d) Nos supostos previstos nas letras b) e c) deste artigo, cando o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, o permiso incrementárase en 2 días naturais.

e) Por matrimonio: 15 días naturais.

f) En caso de matrimonio de fillos e irmáns: 1 día natural.

g) Para o caso de traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

h) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, seguirase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

i) Para asistencia a consulta médica: ata 16 horas ao ano.

j) En caso de falecemento de fillos políticos: 2 días naturais e para o caso de tíos consanguíneos e políticos 1 día natural.

2. Nas demais licenzas non previstas neste artigo seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores.

3. O inicio do cómputo dos días de permiso efectuarase desde o momento do feito causante, excepto nos casos en que iniciada a xornada se completase alomenos o cincuenta por cento dela, suposto en que se computará desde o día seguinte; aínda que o interesado, logo de acordo co Departamento de Recursos Humanos, poderá variar a data de uso dos días de permiso ou licenzas que lle correspondan conforme o nº 1 deste artigo.

4. O anteriormente exposto neste artigo, excepto a letra e), será de aplicación para as parellas de feito acreditadas de forma que faga fe e inscritas no rexistro público correspondente.

III. Condicións económicas

Artigo 11º.-Salario convenio mínimo.

1. Denomínase e considérase salario convenio mínimo, para todos os efectos deste convenio, o importe sinalado -en cómputo anual e para cada categoría profesional- na primeira columna da táboa anexa deste convenio e o seu devengo correspóndese coa realización da totalidade da xornada anual efectiva.

2. O importe establecido como salario convenio mínimo inclúe, ademais do salario base e do complemento convenio, a correspondente cantidade expresamente compesatoria de todo complemento salarial pola concorrencia no posto de traballo de circunstancias ou condicións de penosidade, toxicidade e/ou perigosidade.

3. O importe anual do salario convenio mínimo liquidarase distribuído en 14 pagas iguais ao ano (as 12 mensualidades e as 2 pagas extras), con independencia do número de días naturais que teña o mes.

4. Os descontos correspondentes ao tempo das incidencias non retribuídas efectuaranse nos termos previstos na acta do 7-7-1993 e, en tal sentido, aplicarase a seguinte fórmula e consideracións:

Fórmula:

$(\text{Salario ano}/14) \times 11 = \text{ptas./hora desconto}$

Xornada anual

Consideracións:

- Repercutir a incidencia no mes seguinte en que se produza.
- Repercutir a incidencia en pagas extraordinarias.
- Non repercutir en vacacións cando a incidencia sexa debida a IT.
- Repercutir en vacacións se a incidencia é debida a causas distintas á IT e supera 160 horas ao ano.

Artigo 12º.-Antigüidade.

1. O complemento salarial de antigüidade por anos de servizos, consistente no aboamento de quinquenio, fíxase -en cómputo anual e para cada categoría profesional- na contía que figura na segunda columna da táboa anexa do convenio.

2. O importe anual de antigüidade liquidarase distribuído en 14 pagas iguais ao ano (as 12 mensualidades e as 2 pagas extras), con independencia do número de días naturais que teña o mes.

3. Os descontos correspondentes ao tempo das incidencias non retribuídas efectuaranse nos termos previstos na acta do 7-7-1993 e, en tal sentido, aplicarase a seguinte fórmula e consideracións:

Fórmula:

$(\text{Antigüidade ano}/14) \times 11 = \text{ptas./hora desconto}$

Xornada anual

Consideracións:

- Repercutir a incidencia no mes seguinte a aquel en que se produza.
- Repercutir a incidencia en pagas extraordinarias.
- Non repercutir en vacacións cando a incidencia sexa debida a IT.

-Repercutir en vacacións se a incidencia é debida a causas distintas á IT e supera 160 horas ao ano.

4. A data inicial para o cómputo da antigüidade do persoal será a de ingreso na empresa.

5. Os aumentos periódicos por anos de servizo comezarán a devengarse a partir do 1 de xaneiro do ano en que se cumpra cada quinquenio, se a data de vencemento é anterior ao 30 de xuño e desde o 1 de xaneiro do ano seguinte, se é posterior.

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.

1. Durante o ano 2004, o persoal que preste os seus servizos entre as dez horas da noite e as seis horas da mañá, calquera que sexa a súa categoría profesional, percibirá en concepto de complemento de nocturnidade a cantidade de 1,26 euros, por hora efectiva traballada no referido horario nocturno.

2. Nos anos 2005, 2006 e 2007 ao importe do complemento de nocturnidade aplicaráselle o incremento previsto no artigo 3º deste convenio colectivo, respectivamente, para os ditos anos, IPC previsto máis 0,75.

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

1. As gratificacións extraordinarias de verán e Nadal consistirán -cada unha- en 1/14 do salario convenio mínimo máis 1/14 da antigüidade (a quen corresponda), que figura nas respectivas columnas na táboa anexa deste convenio, e o incentivo de produción.

2. O cálculo do devengo das indicadas gratificacións efectuarase semestralmente (paga de verán: do 1 de decembro ao 31 de maio e paga de Nadal: do 1 de xuño ao 30 de novembro).

3. As indicadas gratificacións extraordinarias serán aboadas entre os días 15 e 20 dos respectivos meses de xullo e decembro.

Artigo 15º.-Incentivos de produción.

1. Establécese un incentivo de produción por un importe fixo para todo o persoal (MOD e MOI) concretado nun importe bruto mensual de 280 euros x 14 pagas.

2. Para os efectos de regular adecuadamente a produtividade, as partes subscriben os seguintes acordos na materia.

2.1. Principios básicos que se ratifican:

-Adhesión dos traballadores ao sistema FES e compromiso de concluír a posta en práctica deste e de todas as súas ferramentas, entre elas as que serven para a obtención de tempos obxectivo. Facilitarase o acceso ao coñecemento das ferramentas do sistema FES.

-Aboamento dun complemento salarial fixo mensual de 280 euros importe bruto (que se actualizará anualmente conforme o incremento pactado artigo 3º deste convenio), como incentivo de produtividade para todo o persoal segundo a regra aplicada ata agora, contemplando que este documento salarial se establece para un rendemento 100 (equivalente ao kB 1,33) e que se aboará sen prexuízo do rendemento habitual que se alcance.

-Ratificación de que o rendemento mínimo a alcanzar é o rendemento 94 (equivalente ao kB 1,25), o rendemento óptimo a alcanzar o rendemento 100 (equivalente ao kB 1,33). Para tales efectos, ratifícase a correspondencia existente no convenio anterior desta empresa, polo cal o rendemento 94 se corresponde co kB 1,25 por unha parte, e o rendemento 100 correspóndese cun rendemento kB 1,33.

Ratifícase por iso a seguinte táboa de equivalencias:

Rendemento denominación actual (1998) sen revisar	Rendemento nova denominación
100	75,1
101	75,9
102	76,6
103	77,4
104	78,1
105	78,9
106	79,6
107	80,4
108	81,1
109	81,9
110	82,6

111	83,4
112	84,1
113	84,9
114	85,6
115	86,4
116	87,1
117	87,9
118	88,6
119	89,4
120	90,2
121	91,0
122	91,7

123	92,5
124	93,2
125	94,0
126	94,7
127	95,5
128	96,2
129	97,0
130	97,7
131	98,5
132	99,2
133	100,0

-Sen prexuízo do anterior, en todo caso o obxectivo que se determine a través da ferramenta utilizada será o exixible para toda a man de obra directa da empresa, mesmo cando este sexa unha equivalencia superior ao rendemento 94. Está contemplado dentro da optimización dos GAP, a formación Inte-Gap.

Neste punto haberá que aterse ao disposto na lexislación laboral vixente en materia de discapacidade e en materia de prevención de riscos laborais, velando pola seguridade e saúde dos traballadores de acordo co disposto na Lei de prevención de riscos laborais 31/1995.

2.2. Composición da comisión de produtividade:

A comisión de produtividade estará integrada por:

-Un número máximo de catro representantes pola dirección da empresa.

-Un número máximo de catro representantes polo comité de empresa.

A comisión de produtividade designará de entre os seus membros, a un dos integrantes para que ademais desempeñe as funcións de secretario, redactando a acta das reunións, que será asinada por un representante de cada parte.

2.3. Funcións da comisión de produtividade:

-Verificación periódica -polo menos trimestralmente, sen prexuízo de que calquera das partes poida convocala con carácter extraordinario sen esperar os tres meses cando por razóns de urxencia sexa necesario facelo- da correcta aplicación das ferramentas utilizadas para a obtención de tempos obxectivo; infor

mación por parte da dirección dos resultados obtidos no trimestre (número de reclamacións sobre a materia efectuadas e o seu resultado, tempos gama, produtividade alcanzada, variable que correspondería ...).

-Deliberación e emisión de informe (concretándose a postura de cada unha das partes) ante calquera reclamación que ante a comisión se formule por quen sexa (traballadores, persoal responsable, dirección da empresa...), no caso de discrepancias cun obxectivo resultante da aplicación de calquera das ferramentas antes mencionadas.

2.4. Réxime de funcionamento do sistema:

Ademais das normas xenéricas correspondentes ás ferramentas do sistema seguiranse os seguintes criterios:

a) O novo obxectivo resultante da aplicación do sistema de traballo que determine os tempos obxectivo, así como o momento de arranque, serán comunicadas a toda a organización inmediatamente despois que ao resto dos membros dos GAP afectados. O novo obxectivo incorporárase inmediatamente á documentación necesaria para o posto de traballo, que estará permanentemente actualizada e no posto como tarde no momento de iniciar a fabricación segundo o novo obxectivo.

b) Desde o inicio da fabricación segundo o novo obxectivo comeza un período de dúas semanas, chamado de adaptación destinado a aproximarse ao obxectivo. De non se producir durante esas dúas primeiras semanas ningunha reclamación, durante as semanas terceira e cuarta o novo obxectivo deberá ser obtido polo menos no 75% das ocasións -75% en horas de traballo en condicións correctas- e a partir da cuarta semana será xa exixible en todas as ocasións -horas de traballo en condicións correctas- ata unha nova modificación.

Para tales efectos, non se realizarán contrastes co rendemento kB que supón o novo obxectivo.

c) Ante calquera cambio de obxectivo resultante da aplicación do sistema de traballo que determine os tempos obxectivo, o operario, o comité de empresa ou a dirección dispón dun prazo de dúas semanas desde o momento do inicio da fabricación segundo o novo obxectivo para presentar a incorrección ou desconformidade co obxectivo resultante ante a comisión de produtividade, se estima a parte reclamante que o obxectivo fixado non é alcanzable ou que resulta un obxectivo demasiado baixo. En todo caso, e sen prexuízo de que a reclamación siga o seu curso, o novo obxectivo fixado será executivo e exixible, polo que a actuación da comisión de produtividade non paralizará nin suspenderá a exixibilidade do obxectivo establecido.

d) Se algunha das partes -operario, comité ou dirección da empresa- formula reclamación fronte ao novo obxectivo fixado levarase a cabo no prazo non superior a sete días a revisión do posto de traballo por parte de quen determinou o novo obxectivo, para ver por que o dito obxectivo non se alcanza e se fose necesario realizaríase unha cronometraxe para determinar cal

é o rendemento segundo a escala 94-100 que representa o dito obxectivo. Para a dita cronometraxe utilizarase un técnico exterior da empresa, para a súa determinación, cuxa visita sería comunicada ás partes, deixando aberta a presenza dun dos membros no momento en que se realizase a dita verificación.

Se resulta que o obxectivo fixado é anterior a un rendemento 100 axustarase o obxectivo que sería exixible polo rendemento 100.

Se resulta que o obxectivo é superior a un rendemento 100, en tal caso reducirase ao obxectivo que sería equiparable o resultante ao rendemento 100.

O obxectivo final así resultante será en todo caso exixible. Pero non se sancionará a quen obteña un rendemento superior ao rendemento 94 segundo a medición externa realizada.

Non se aplicará sanción ningunha no caso de reclamación mentres non se concrete a corrección do novo obxectivo determinado ou se axuste conforme as regras antes indicadas.

Artigo 16º.-Incentivo variable por mellora da calidade.

Establécese un incentivo global e a aboar en 12 pagas por calidade, que estará baseado en calidade apreciada polos nosos clientes.

Como elemento de medida empregarase o número de reclamacións dos nosos clientes por falta de calidade e a importancia destas, expresadas con puntos de demérito.

De acordo con esto, os baremos do incentivo de calidade serán os seguintes:

-75 euros/persoa/mes se hai 0 reclamacións e 0 deméritos.

-45 euros/persoa/mes se hai 1 reclamación e se é do 25 ou menos puntos de demérito.

-25 euros/persoa/mes se hai 1 reclamación e é de máis de 25 puntos de demérito.

-0 euros/persoa/mes se hai 2 reclamacións.

Estes importes incrementaranse anualmente segundo o acordado no artigo 3º deste convenio.

Artigo 17º.-Gastos de locomoción mínimos.

1. A empresa aboará a todos os traballadores unha cantidade -de natureza indemnizatoria e non salarial como compensación de gastos de locomoción mínimos, na contía que -en cómputo anual e igual para todas as categorías profesionais- figura na 3ª columna da táboa anexa deste convenio.

2. O importe anual dos gastos de locomoción mínimos liquidarase distribuído en 12 pagas iguais ao ano (as 12 mensualidades), con independencia -xa que se calculou en función dos días laborables do ano- do número de días naturais que teña o mes.

3. Os descontos correspondentes ao tempo das incidencias non retribuídas efectuaranse nos termos pre

vidos na acta con data do 7-7-1993 e en tal sentido aplicarase a seguinte fórmula e consideracións:

Fórmula:

$(\text{Gastos de locomoción ano}/12) \times 11 = \text{ptas./hora desconto}$

Xornada anual

Consideracións:

-Repercutir a incidencia no mes seguinte en que se produza.

-Non repercutir en vacacións cando a incidencia sexa debida a IT.

-Repercutir en vacacións se a incidencia é debida a causas distintas á IT e supera 160 horas ao ano.

Artigo 18º.-Horas extras.

1. a) Para o ano 2004 o valor das horas extras fíxase en 11,86 euros/hora para as realizadas de luns a venres e de 12,87 euros/hora para as realizadas en sábados, domingos e festivos.

b) Para o ano 2005, o valor das horas extras incrementarase segundo o pactado no artigo 3º deste convenio.

c) Para o ano 2006, o valor das horas extras incrementarase segundo o pactado no artigo 3º deste convenio.

d) Para o ano 2007, o valor das horas extras incrementarase segundo o pactado no artigo 3º deste convenio.

2. O comité de empresa e a dirección determinarán mensualmente o carácter estrutural destas, atendendo ás puntas de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda, mantemento e reparacións, limpeza de máquinas, etc.

3. O valor das horas de formación realizadas fóra da xornada laboral establécese en 6,81 euros/hora, e non terán a consideración de horas extras.

4. A empresa entregará mensualmente ao comité de empresa unha lista con información das horas extras realizadas o mes anterior.

Artigo 19º.-Incentivo variable de presenza.

Establécese un incentivo mensual de presenza, para aboar en 12 pagas, en función do cálculo individual de horas mensuais de absentismo. Unicamente se excluirán para o cómputo de absentismo individual as ausencias por falecemento de cónxuxe, parentes de 1ª grao de consanguinidade e tamén as horas sindicais, computándose calquera outra ausencia do traballo.

Aboarase:

a) Se o absentismo é de 0 horas mensuais, aboaranse 30 euros/mes.

b) Se o absentismo é de 4 horas polo menos no mes, aboaranse 15 euros/mes.

c) Se o absentismo é de máis de 4 horas no mes, non se aboará nada por este concepto.

Estes importes incrementaranse segundo o pactado no artigo 3º deste convenio.

Artigo 20º.-Incentivo variable por mellora continua.

Establécese un incentivo colectivo para aboar en función dos resultados de produtividade global da planta de FSEE.

Esta prima pagarase cada trimestre. Estes importes incrementaranse segundo o pactado no artigo 3º deste convenio.

Indicador de mellora continua:

I= horas estándar entradas no almacén de produto terminado

horas pagadas MOD+MOI (incluídas h. extras-excluídas h. de formac.)

O indicador de referencia é o I do trimestre equivalente do ano anterior. Por exemplo, comparando o primeiro trimestre 2004 co primeiro trimestre 2003.

Exemplos:

Se I do trimestre=I de referencia, pagarase unha prima a finais do trimestre: $10 \times 3 \text{ meses} = 30$.

Se I do trimestre supera de 5% o I de referencia pagarase a finais do trimestre unha prima de $35 \times 3 \text{ meses} = 105$.

Se I do trimestre supera de 10% o I de referencia pagarase a finais do trimestre unha prima de $60 \times 3 \text{ meses} = 180$.

Se I do trimestre supera de 15% o I de referencia pagarase a finais do trimestre unha prima de $85 \times 3 \text{ meses} = 255$.

Táboa de correspondencia:

		Prima trimestral	Eq. mensual
Non mellora		0	
Manter	0%	30	10
Mellora de	1%	45	15
Mellora de	2%	60	20
Mellora de	3%	75	25
Mellora de	4%	90	30
Mellora de	5%	105	35
Mellora de	6%	120	40
Mellora de	7%	135	45

Mellora de	8%	150	50
Mellora de	9%	165	55
Mellora de	10%	180	60
Mellora de	11%	195	65
Mellora de	12%	210	70
Mellora de	13%	225	75
Mellora de	14%	240	80
Mellora de	15%	255	85
Mellora)	15%	Mesma táboa	

Recalculárase a finais de ano o índice de mellora continua fronte ao índice do ano anterior. En caso de que a mellora anual fronte ao ano anterior dun cálculo máis favorable do que se percibise cos cálculos trimestrais, aboarase a diferenza.

IV. Disposicións varias

Artigo 21º.-Absentismo.

1. En caso de baixa producida por accidente de traballo ou enfermidade profesional garantíranse as cantidades necesarias para completar as prestacións da Seguridade Social ata o 100% da base total de cotización.

2. En caso de enfermidade común con hospitalización, ata a súa reincorporación ao posto de traballo completáranse as prestacións da Seguridade Social ata o 90% da base total de cotización.

3. No suposto de enfermidade común de longa duración a partir do vixésimo día mentres dure a situación de IT e como máximo ata 18 meses desde o inicio da IT, completáranse as prestacións da Seguridade Social ata o 90% da base total de cotización.

4. Se a porcentaxe de absentismo por incapacidade temporal (común e profesional) fose inferior ao 3,76% no trimestre anterior, completárase a partir do vixésimo día, ao 100% (aplicable aos parágrafos 2º, 3º e 4º aquelas situacións de IT iniciadas despois da sinatura do convenio).

Artigo 22º.-Seguro colectivo.

1. A empresa comprométese a subscribir unha póliza de seguro a favor dos traballadores desta, para cubrir as contingencias e polos capitais que se sinalan.

a) En caso de falecemento por accidente ou enfermidade: trinta mil euros.

b) En caso de invalidez permanente total, absoluta para todo traballo ou de gran invalidez, derivada de accidente ou de enfermidade: trinta mil euros.

2. O compromiso adquirido neste artigo terá efecto e entrará en vigor a partir do próximo 1 de xullo de 2004.

3. Con igual data de efectos, a empresa contratará un seguro de accidentes adicional que cubra os traballadores que se encontren realizando desprazamentos en misión de servizo fóra da planta por un importe de 36.000 euros, excluindo neste punto os accidentes in itinere, que se poidan sufrir nos desprazamentos entre o centro de traballo FSEE e o domicilio habitual.

Artigo 23º.-Saúde laboral.

Crearase un comité de seguridade e hixiene. As funcións deste rexeranse polo establecido na lexislación vixente de seguridade e hixiene.

Artigo 24º.-Roupa de traballo.

1. Proverase a todo o persoal obreiro de 2 pezas de traballo anuais entregándoas en xaneiro.

2. O persoal utilizará preceptivamente a roupa de traballo que lle fosen facilitada no último ano.

3. Sen prexuízo do anterior a dirección da empresa, en coordinación co comité de seguridade e hixiene, procurará dotar os operarios que polas características do posto de traballo o requiran daquelas pezas de roupa que se consideren adecuadas para a súa protección e/ou seguridade.

Artigo 25º.-Recoñecemento médico.

A empresa facilitaralle ao seu persoal a realización dunha revisión médica anual, que será efectuada por especialistas en enfermidades laborables, de acordo coa normativa vixente sobre seguridade e hixiene no traballo. O calendario de datas para realizar o recoñecemento médico establecerase cada ano no seo do comité de seguridade e hixiene no traballo.

Á quenda de noite computaráselle como tempo efectivo de traballo o necesario para realizar o recoñecemento médico.

Así mesmo, nos recoñecementos médicos que se realicen terase en conta a especificidade dos protocolos e riscos detectados en función dos postos de traballo desempeñados individualmente.

Artigo 26º.-Contratación por tempo determinado.

1. Haberá que averse ao disposto no Estatuto dos traballadores e ás normas xerais de desenvolvemento, e na Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación.

2. Acórdase adherirse ao acordado no convenio do metal da provincia de Pontevedra respecto á duración do contrato por circunstancias do mercado, por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, fixándose en 12 meses dentro dun período de 18 meses. Compensándose ao final do contrato, neste tipo de contratos, cun importe de 20 días de salario por cada ano traballado, ou a parte proporcional para períodos inferiores. En caso de conversión deste tipo de contrato en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do traballador, non procederá o aboamento da citada compensación.

A empresa comunicará o cesamento dos traballadores con contrato temporal polo menos 5 días antes de que esta se produza, ou con maior antelación nos casos nos que legalmente así veña establecido.

3. Contratación temporal:

Non se superará en cómputo trimestral o 17% do total do cadro de persoal, exceptuando o persoal contratado para suplir vacacións, maternidades e enfermidades de máis de seis meses de duración.

O persoal que ingrese en FSEE por 1ª vez percibirá o concepto fixo da prima variable, a partir do 1º mes de antigüidade na empresa.

O persoal de contrato de duración determinada (renovacións, contratación de traballadores que xa prestaron servizo con anterioridade en FSEE, etc.) percibirá todos os conceptos desde o primeiro día.

Terase en conta a antigüidade do persoal eventual, á hora de realizar contratos de interinidade.

Artigo 27º.-Comisión paritaria.

1. Á aprobación deste convenio crearase unha comisión paritaria para a vixilancia e cumprimento deste en todos os seus conceptos. Serán de tres membros por cada unha das partes e un suplente pola parte social. Así mesmo, será nomeado un secretario de entre os seus membros. Reunirase por requirimento de calquera das partes, e destas reunións levantarase acta e entregarse a cada un dos membros, á dirección e ao comité. Tanto se a dirección ou o comité requiren a comisión paritaria para intervir en calquera cuestión de discrepancia, esta reunirse o máis rapidamente posible (dentro das 24 horas seguintes á convocatoria) para intervir na cuestión a resolver, a cal será resolta se procede.

2. Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do convenio, e sen prexuízo das normas xerais de procedemento administrativo e procesuais, a comisión mixta paritaria poderá funcionar por instancia de parte, como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio.

V. Cuestións sindicais

Artigo 28º.-Competencias do comité de empresa.

a) Recibir información, que se lle facilitará trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence.

Así mesmo, ao comité de empresa facilitaráselle en cada reunión ordinaria (reunión trimestral) información sobre: situación da produción e vendas da empresa, previsible evolución da contratación de persoal, absentismo e as súas causas, e das sancións impostas por faltas moi graves.

b) Ter a representación colectiva dos traballadores da empresa na negociación do convenio colectivo de empresa.

c) Coñecer a relación de horas extras polos TC-2 de cada traballador que as realice.

d) Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e os demais documentos que se dean aos accionistas, e nas mesmas condicións que estes.

e) Coñecer os modelos de contrato escrito que se utilicen na empresa e recibir da dirección copia básica dos contratos de traballo que se asinen, notificación das prórrogas e dos finiquitos.

f) Controlar e vixiar as condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.

g) Dispoñer cada un dos membros do crédito de horas mensuais retribuídas legalmente establecido, para o exercicio das súas funcións sindicais ou de representación.

Os membros do comité de empresa que pertencen á mesma central sindical, se o estiman conveniente, poderán acumular as horas mensuais retribuídas, que lles correspondan para o desenvolvemento das súas funcións sindicais ou de representación, nun ou varios deles.

A vontade de acumular as referidas horas deberá ser comunicada cada mes por escrito ao Departamento de Persoal, con antelación (mínima de tres días) ao inicio do mes ao que lle corresponda a acumulación. Na dita comunicación deberá estar asinada e constar de forma expresa e precisa tanto o cedente do crédito horario mensual como o beneficiario da acumulación.

h) Será informado de calquera sanción que se imponha pola dirección da empresa, mesmo nas correspondentes a infracción leve, e con aplicación en todo caso do previsto no artigo 55.1º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 29º.-Seccións sindicais.

A empresa reconece o dereito á existencia no seo desta de seccións sindicais, nos termos establecidos na Lei orgánica de liberdade sindical nº 11, do 2 de agosto de 1985.

O delegado sindical, en caso de que conforme o preceptuado artigo 10 da antedita lei corresponda a existencia del, non terá porque ser membro do comité de empresa.

Artigo 30º.-Dereitos dos delegados sindicais.

Serán dereitos dos delegados sindicais os seguintes:

a) Asistir ás reunións do comité de empresa, comité de seguridade e hixiene no traballo e comités paritarios de interpretación, con voz e sen voto.

b) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa deba pór á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias nas que legalmente proceda.

c) Ter as mesmas garantías recoñecidas pola lei para os membros do comité de empresa.

d) Seren oídos pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados ao seu sindicato.

e) Seren, así mesmo, informados e oídos pola empresa con carácter previo, acerca dos despedimentos e sancións que afecten os afiliados ao seu sindicato, cando lle conste de forma que faga fe á empresa tal condición de afiliado.

f) Recadar cotas dos seus afiliados, manter reunións con estes e repartir propaganda sindical, todo iso fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

Aplicarase en todo caso o réxime establecido no artigo 10.3º 3 da Lei orgánica de liberdade sindical.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non previsto neste convenio haberá que atermos ao disposto no Estatuto dos traballadores e demais disposición de carácter xeral. En materia disciplinaria acóllense á regulación contida no convenio colectivo provincial de Pontevedra das empresas do metal (código de conduta laboral), con aplicación do artigo 10.3º 3 da Lei orgánica de liberdade sindical, e en materia de clasificación profesional mantense a remisión dos anexos I e II da I ordenanza laboral siderometalúrxica (OM 29-7-1970) que, malia a derogación establecida pola OM 12-2-1988, as partes expresamente conveñen manter vixente para estes efectos e título do dereito dispositivo.

Segunda.-Para o persoal de novo ingreso primeiramente contarase coa solicitude de ingreso dos familiares do persoal existente en fábrica.

Terceira.-A muller traballadora terá a mesma equiparación que o home nos aspectos salariais e de xornada, de tal maneira que a igual traballo, a muller teña igual retribución e desfrute do mesmo sistema de formación e promoción.

Nas categorías profesionais non se fará distinción entre categorías femininas e masculinas. A muller traballadora terá dentro da empresa as mesmas oportunidades que o varón nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade.

Cuarta.-Este convenio foi negociado polo comité de empresa e a dirección desta.

Quinta.-Tendo en conta que o idioma dun pobo constitúe un dos seus sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis prezados e base das súas relacións humanas, as partes acordan que este convenio sexa redactado e publicado tanto no idioma galego como en castelán.

ANEXO I

Acta do acordo do convenio colectivo de Faurecia Sistemas de Escape España, S.A.

Asistentes:

Pola representación social:

Gabriel Rodríguez Misa.

Ángel Vidal González.

Ángel González Penín.

Antonio Porrua Aboal.

Constante Collazo Collazo.

José A. Vázquez Costas.

Santiago Bernárdez Álvarez.

Paulo González Maceira.

Ramón E. Bello dos Santos.

Pola representación económica:

Fernando Arístegui Monge.

Luis Gómez Souto.

Actúa como secretaria: Ninfa Silveira Amoedo.

Conviñeron aplicar durante o ano 2004 o 2,75% de incremento salarial aos complementos de carretilleiro e soldador, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2004, quedando establecido o importe en 35,52 euros/mes. Vigo, 24 de xuño de 2004.

ANEXO II

Táboa salarial 2004

Prevista

	Salario convenio anual (14 pagas)	Antigü./quincu. anual (14 pagas)	Gastos locomoc. anual (12 pagas)
* Técnicos titulados			
Enxeñeiros e licenc.	21.756,20	793,95	984,43

Peritos con respons.	20.564,11	743,15	984,43
Enxeñeiros e téc. ind.	19.609,80	702,34	984,43
Graduados sociais	16.032,66	549,63	984,43
Mestres industriais	16.509,87	570,04	984,43
Practicante	14.124,70	468,12	984,43
* Técnicos de taller			
Xefe de taller	17.940,28	631,14	984,43
Mestre de taller	16.509,87	570,04	984,43
Contramestre	16.270,88	559,83	984,43
Encargado	15.555,56	529,45	984,43
Capataz especialista	13.647,71	447,82	984,43
Capataz de peóns ord.	13.408,94	437,73	984,43
* Técnicos de laboratorio			
Xefe de 1ª	17.940,28	631,14	984,43
Xefe de 2ª	16.509,87	570,04	984,43

Analista de 1ª	15.079,23	509,04	984,43
Analista de 2ª	13.647,71	447,82	984,43
Auxiliar	13.170,61	427,42	984,43
* Técnicos de oficina			
Delineante proxectista	17.224,74	600,53	984,43
Delineante de 1ª	15.317,12	519,13	984,43
Delineante de 2ª	13.775,25	458,03	984,43
Auxiliar	13.170,61	427,42	984,43
Reprodutor de planos	13.170,61	427,42	984,43

	Salario convenio anual (14 pagas)	Antigü./quinqü. anual (14 pagas)	Gastos locomoc. anual (12 pagas)
* Org. cient. do trabalho			
Xefe de 1ª	18.168,96	641,46	984,43
Xefe de 2ª	16.509,87	570,04	984,43
Tec. org. de 1ª	15.555,56	529,45	984,43
Tec. org. de 2ª	14.124,70	468,12	984,43

Auxiliar	13.170,61	427,42	984,43
* Administrativos			
Xefe de 1ª	17.939,84	631,14	984,43
Xefe de 2ª	16.509,75	570,04	984,43
Oficial de 1ª	15.078,71	509,04	984,43
Oficial de 2ª	13.647,55	447,82	984,43
Auxiliar	13.131,84	427,42	984,43

	Salario convenio anual (14 pagas)	Antigü./quincu. anual (14 pagas)	Gastos locomoc. anual (12 pagas)
* Persoal subalterno			
Chofer de camión	13.457,08	439,84	984,43
Almaceneiro	13.170,62	427,42	984,43
Pesador de báscula	13.170,62	427,42	984,43
Vixilante	13.170,62	427,42	984,43
Porteiro e ordenanza	13.170,62	427,42	984,43
* Persoal obreiro			

Xefe de taller	1.281,45	7,98	1,45	45,08	0,28	0,05	82,04	0,51
Mestre de taller	1.179,28	7,34	1,34	40,72	0,25	0,05	82,04	0,51
Contramestre	1.162,21	7,24	1,32	39,99	0,25	0,05	82,04	0,51
Encargado	1.111,11	6,92	1,26	37,82	0,24	0,04	82,04	0,51
Capataz especialista	974,84	6,07	1,10	31,99	0,20	0,04	82,04	0,51
Capataz de peóns ord.	957,78	5,96	1,08	31,27	0,19	0,04	82,04	0,51
* Técnicos de laboratorio								
Xefe de 1ª	1.281,45	7,98	1,45	45,08	0,28	0,05	82,04	0,51
Xefe de 2ª	1.179,28	7,34	1,34	40,72	0,25	0,05	82,04	0,51
Analista de 1ª	1.077,09	6,71	1,22	36,36	0,23	0,04	82,04	0,51
Analista de 2ª	974,84	6,07	1,10	31,99	0,20	0,04	82,04	0,51
Auxiliar	940,76	5,86	1,07	30,53	0,19	0,03	82,04	0,51
* Técnicos de oficina								
Delineante proxeccionista	1.230,34	7,66	1,39	42,90	0,27	0,05	82,04	0,51

Delineante de 1ª	1.094,08	6,81	1,24	37,08	0,23	0,04	82,04	0,51
Delineante de 2ª	983,95	6,13	1,11	32,72	0,20	0,04	82,04	0,51
Auxiliar	940,76	5,86	1,07	30,53	0,19	0,03	82,04	0,51
Reprodutor de planos	940,76	5,86	1,07	30,53	0,19	0,03	82,04	0,51
* Org. cient. do traballo								
Xefe de 1ª	1.297,78	8,08	1,47	45,82	0,29	0,05	82,04	0,51
Xefe de 2ª	1.179,28	7,34	1,34	40,72	0,25	0,05	82,04	0,51
Tec. org. de 1ª	1.111,11	6,92	1,26	37,82	0,24	0,04	82,04	0,51
Tec. org. de 2ª	1.008,91	6,28	1,14	33,44	0,21	0,04	82,04	0,51
Auxiliar	940,76	5,86	1,07	30,53	0,19	0,03	82,04	0,51
* Administrativos								
Xefe de 1ª	1.281,42	7,98	1,45	45,08	0,28	0,05	82,04	0,51
Xefe de 2ª	1.179,27	7,34	1,34	40,72	0,25	0,05	82,04	0,51
Oficial de 1ª	1.077,05	6,71	1,22	36,36	0,23	0,04	82,04	0,51
Oficial de 2ª	974,82	6,07	1,10	31,99	0,20	0,04	82,04	0,51

