

Convenio colectivo da empresa GKN Driveline Vigo, S.A. (Ano 2004)¹

Título I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Partes contratantes.

O presente convenio colectivo foi negociado e subscrito pola empresa GKN Driveline Vigo, S.A. e o seu comité de empresa co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

De acordo co establecido no artigo 83.1º da Lei 8/1980, do 10 de marzo, o ámbito territorial do convenio é o do centro de traballo da empresa GKN Driveline Vigo, S.A., existente na actualidade na provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio afecta a totalidade do persoal pertencente ao cadro de persoal da empresa, coas excepcións que a normativa vixente prevé.

Ao presente convenio queda incorporado e forma parte del, o acordo para a modernización de GKN Driveline Vigo, S.A., asinado polas partes o 22-12-1993, que queda como anexo a el. Este anexo afectará no seu contido aos traballadores xa integrados e aos que se vaian integrando aos novos sistemas de traballo.

Con respecto ao persoal con contrato de duración determinada, seralle de aplicación o presente convenio colectivo, excepto naqueles aspectos que colisionen coa temporalidade dos ditos contratos.

Artigo 4º.-Vixencia, prórroga e denuncia.

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 2004, a excepción daqueles artigos que conteñen vixencias concretas.

Terá unha vixencia de dous anos, expirando o 31 de decembro de 2004.

Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes do seu vencemento. Non obstante, subsistirán os seus preceptos ata a entrada en vigor do que o substitúa.

Artigo 5º.-Condicións e compensación de melloras.

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

Todas as melloras que se implanten por normas legais ou outras, serán compensables e absorbibles ata onde alcancen, cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que en cómputo anual a suma das condicións do convenio sexan máis beneficiosas.

Artigo 6º.-Comisión paritaria do convenio.

En cumprimento do disposto no artigo 85.3º e) da Lei 8/1980, do 10 de marzo, a partir da entrada en vigor deste convenio, crearase unha comisión paritaria para a interpretación do convindo, integrada por catro representantes titulares e catro suplentes designados pola empresa, e catro vocais titulares e catro suplentes, elixidos por e de entre os membros do comité de empresa, todos eles integrantes das respectivas comisións negociadoras deste convenio.

As reunións desta comisión terán lugar sempre que asista o 50% máis un, polo menos, 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 e de 5 días como máximo.

¹ Publicado no DOG núm. 131, do 8 de xullo de 2004.

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 reflita as diferenzas. En ambos os casos, o ditame da comisión servirá de informe e asesoramento á dirección da empresa e aos traballadores afectados. A dirección resolverá o que estime procedente no prazo de oito días e notificarállelo a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación ante a instancia competente.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

Título II

Persoal

Artigo 7º.-Cadros de persoal.

A empresa dará a coñecer no transcurso do mes de marzo de cada ano un rexistro do persoal ao seu servizo, ordenado polo seu número e facendo constar os 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 seralle entregada ao comité de empresa e ás seccións sindicais 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 no 1 de xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.

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

Artigo 8º.-Xubilación.

O traballador que durante a vixencia deste convenio reúna os requisitos para acceder á xubilación anticipada e/ou decida causar baixa na empresa aos 60 anos, terá dereito a percibir a cantidade de 42.379 euros a partir de maio de 2004.

Os traballadores maiores de 60 anos que non se acollesen ao dereito anterior poderán pactar de forma individual, logo de existencia de común acordo por ambas as partes, a xubilación anticipada.

Artigo 9º.-Persoal de novo ingreso.

Durante a vixencia deste convenio pasarán ao cadro de persoal fixo 25 eventuais.

Así mesmo, durante a vixencia deste convenio substituiranse as baixas na empresa do persoal fixo que cese ao servizo desta cando o total do cadro de persoal fixo sexa inferior a 725 efectivos. A situación debe quedar regularizada antes de finalizar o mes de xaneiro do ano seguinte.

Para a selección do persoal que se vaia incorporar como fixo e co obxectivo da mellora cualitativa do cadro de persoal, teranse en conta as condicións requiridas polos postos que se vaian cubrir, a cualificación profesional e a experiencia laboral, dándolles prioridade, en igualdade de condicións aos candidatos eventuais que teñan unha maior antigüidade na empresa.

Todo isto excepto que se presentasen situacións excepcionais do mercado que obrigasen a regularizacións de emprego.

-Período de proba.

Ao persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia deste.

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

-Técnicos titulados: 6 meses.

-Técnicos non titulados: 2 meses.

-Administrativos e profesionais de oficio: 1 mes.

-Subalternos, aprendices, peóns e especialistas: 2 semanas.

En canto se refire á formalización do contrato de traballo, á súa prórroga, denuncia e extinción, así como aos dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación, aplicarase canto dispón a normativa en vigor.

-Persoal eventual.

De acordo co establecido no artigo 15.1º b) da Lei do ET, as partes conveñen a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí regulados conforme a duración pactada no convenio sectorial do metal.

Establécese unha indemnización dun día de salario para aqueles contratos con duración inferior a 6 meses no período de 18 contados desde a data de iniciación do primeiro contrato, sempre que a causa de rescisión non sexa voluntaria ou por motivo disciplinario.

-Contratos en prácticas.

O persoal de taller contratado en prácticas de conformidade co Real decreto lei 1/1995, durante a vixencia do presente convenio, terá prioridade para cubrir as necesidades de profesionais que poidan producirse na empresa, unha vez demostrada a súa capacidade nas correspondentes probas de aptitude.

A comisión de formación participará no seguimento da avaliación das prácticas formativas deste persoal, e para tal efecto coñecerá as probas e resultados das avaliacións a que se lles someta no desempeño da súa actividade.

Artigo 10º.-Categorías.

O persoal de GKN Driveline Vigo, S.A. estará encadrado nas categorías profesionais que determina a ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica e de conformidade coas definicións que figuran nos seus anexos.

Na medida en que a organización do traballo o requira, poderanse crear categorías non incluídas na ordenanza, e que supoñan un beneficio de calquera orde para o persoal.

Aos peóns que ocupen durante un mes un posto de especialista outorgaráselles a dita categoría se realizaron, polo menos durante unha quincena, o rendemento habitual neste posto.

No caso de non telo alcanzado, disporá de dous meses para poder alcanzalo.

O persoal que ocupe funcións superiores á súa categoría profesional por un período superior a 4 meses ininterrompidos, ascenderá automaticamente de categoría, se supera as correspondentes probas de aptitude propias do posto.

Artigo 11º.-Postos especiais de persoal horario.

Aínda 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 en 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 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.

En calquera caso e para un mesmo posto e un mesmo rendemento, a retribución que no seu día resulte destes incentivos, non deberá ser inferior á que globalmente se veña percibindo.

Artigo 12º.-Xefes de equipo especialistas.

Defínese o posto de xefe de equipo especialista como o do traballador que, coa categoría de especialista, asume o control do traballo dun grupo de especialistas ou peóns, baixo as ordes dun superior xerárquico, debendo estar en condicións de efectuar traballos manuais por suplencia do persoal ao seu cargo, ou cando as circunstancias o requiran.

Neste caso e por similitude das súas funcións coas previstas na ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, 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 mínimo a prima de cualificación establecida para o dito posto ata que polo seu ascenso a superior categoría, quede superada.

Artigo 13º.-Traslados.

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

Os traballadores que ocupen postos de traballo tóxicos serán trasladados a petición propia a outros postos que non presenten estas características e substituídos por persoal voluntario ou de novo ingreso, sempre que se produza contratación exterior de acordo coas seguintes normas:

1º Levar máis de tres anos nun dos ditos postos.

2º Para o traslado darase preferencia á maior antigüidade no posto.

Facilitaráselle información previa ao comité de empresa de todos os casos que se produzan de modificación substancial das condicións de traballo do persoal, os cales se efectuarán de conformidade coas disposicións legais vixentes.

Artigo 14º.-Ascensos.

Defínense como fórmulas de ascenso en GKN Driveline Vigo, S.A., as seguintes:

A) Promoción automática a categoría superior.

-Auxiliar de organización a técnico de organización de segunda, un ano.

-Calcador ou auxiliar delineante a delineante de segunda, un ano.

-Auxiliar administrativo a oficial de segunda administrativo, un ano.

-Auxiliar de laboratorio a analista de segunda, un ano.

B) Promoción con exame previo.

Os profesionais horarios (oficiais 3ª e 2ª), os oficiais de 2ª administrativos, analistas de laboratorio de 2ª, delineantes de 2ª e técnico de organización de 2ª con 8 anos de antigüidade na categoría e os especialistas e especialistas cualificados con 10 anos de antigüidade na categoría poderán ascender á inmediata superior, logo de superación dun exame de aptitude profesional que para tal efecto deberán solicitar. O servizo de persoal entregará aos candidatos documentación de apoio e as distintas probas profesionais teóricas e prácticas serán feitas públicas cunha antelación mínima de 60 días a cada exame e deberán ter lugar antes do 15 de outubro.

No prazo máximo de 30 días despois da súa realización, publicaranse os nomes dos candidatos declarados aptos e terá efectividade o ascenso.

Unha vez cualificadas por formación as probas profesionais someteranse á comisión de control que para tal efecto se establece, para a súa verificación. Esta comisión estará composta por tres representantes da empresa e tres representantes do comité de empresa.

C) Existindo vacantes por baixas do persoal.

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

Para cada concurso existirá un programa e un baremo de puntuación confeccionado pola empresa, baixo o cal poderán prepararse os traballadores, ben asistindo aos cursos da empresa, se os houbese,

ben por preparación libre, e as distintas probas profesionais, teóricas e prácticas, serán feitas públicas cunha antelación mínima de 30 días a cada concurso.

Poderán presentarse aos concursos para cubrir 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 aos postos que se vaian cubrir.

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

D) Existindo vacantes por aumento de cadro de persoal.

As vacantes que se produzan por este motivo, cubriranse nun 50% por concurso-oposición e un 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 artigo 32 do Regulamento de réxime interior da empresa sendo no caso que nos ocupa, concurso libre e tendo preferencia para cubrir estas vacantes os da categoría inmediata inferior, coas puntualizacións que máis diante se fan referentes á comisión cualificadora.

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

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

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

E) De libre designación.

Os ascensos a xefe 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.

Título III

Réxime de traballo

Artigo 15º.-Xornada laboral.

Establécese que a xornada será a mesma en días laborables e horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal agás aqueles colectivos que teñan que cubrir necesidades especiais dos nosos clientes, e logo de acordo co comité de empresa.

O número de horas de traballo anuais para os anos 2004 será de 1.720,30 horas non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillos.

O calendario laboral elaborárase coa participación do comité de empresa no mes de novembro de cada ano.

Artigo 16º.-Traballo nocturno.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada, nun vinte e cinco por 100 sobre o salario base.

Para cubrir as necesidades da quenda de noite recorrerase preferentemente a persoal voluntario.

Co fin de fomentar a estabilidade e motivación, os traballadores que realicen a quenda de noite percibirán, ademais da retribución citada, os complementos de nocturnidade especial e locomoción nas contías especificadas no artigo 26°.

Artigo 17°.-Vacacións.

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

Procurarase que o seu desfrute estea comprendido no mes de agosto, reservando a dirección para si

a facultade de establecer excepcións e cambios a outros períodos do ano cando as exixencias dos servizos así o aconsellen e nestes últimos casos procurando satisfacer os desexos do persoal en canto á época do seu desfrute.

Ao persoal afectado aplicaráselle as seguintes compensacións:

a) Por cada semana completa desprazada ao período comprendido entre os meses de xaneiro/xuño ou outubro/décembro, ambos inclusive, 72,83 euros no ano 2004. Esta compensación será rateable por días.

b) Aplicación das normas en vigor de compensación por locomoción.

O comité de empresa será informado do persoal que a empresa determine que ten que cambiar as vacacións.

Os traballadores que se encontren en incapacidade temporal ao inicio ou durante o transcurso das vacacións pactadas no calendario laboral, unha vez producida a alta médica desfrutarán do período non utilizado, no transcurso do ano e tendo en conta as necesidades do servizo.

Artigo 18°.-Licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, incluída prima media mensual para o persoal horario, polo tempo e os motivos seguintes:

Nacemento fillo: 3 días laborables.

Con intervención cirúrxica (cesárea): 4 días laborables.

Poderanse desfrutar dentro dos sete días seguintes ao parto.

Adopción legal: 2 días laborables.

En ambos os supostos, se é necesario o desprazamento a distancia superior a 300 km será 1 día máis.

Matrimonio: 15 días naturais.

Falecemento:

-De pais, 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 cónxuxe do irmán do traballador: 1 día natural.

-De tíos (irmáns dos pais do traballador e do seu cónxuxe): 1 día natural.

Nestes catro últimos casos, se existe necesidade de desprazamento a distancia superior a 300 km corresponderá 1 día natural máis.

Para efectos de cómputo dos días de permiso por falecemento, considerarase que:

-Se computará como de permiso o día do falecemento se este se producise antes de transcorrida a metade da xornada laborable do traballador.

-Se o falecemento se produce en día non laborable para o traballador, computarase como día de permiso no caso de que o falecemento tivese lugar antes das 12 horas.

Enfermidade grave:

-De pais, fillos e cónxuxe do traballador: 3 días naturais. En caso de necesidade de desprazamento a distancia superior a 300 km corresponderá un día máis.

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

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

Nestes dous últimos casos se existe necesidade de desprazamento a distancia superior a 300 km corresponderá 1 día natural máis; se a 500 km 2 días naturais máis.

A referencia a cónxuxe nos permisos antes citados, faise extensiva á persoa que conviva maritalmente co traballador, que acredite a súa situación de convivencia mediante certificado do concello, libro de familia ou documento substitutorio.

Matrimonio:

-De pais, fillos, irmáns e netos: 1 día natural.

Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

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

Exames:

-Os traballadores matriculados en centros oficiais ou recoñecidos polo MEC, que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional, a teor da Lei xeral de educación, terán dereito aos permisos necesarios para concorrer aos exames correspondentes.

O servizo de persoal entregaralle ao interesado xustificante acreditativo dos permisos concedidos.

Artigo 19º.-Premio de asistencia.

O premio de asistencia permitirá a cada traballador desfrutar días de permiso retribuído ou a compensación económica correspondente en función da súa asistencia ao traballo, consonte as normas que a continuación se articulan:

Norma 1ª:

O premio de asistencia é aplicable a todo o persoal coas posibles excepcións seguintes:

-Xefes de primeira e asimilados.

-Xefes de taller e asimilados.

-Titulados de grao superior e asimilados.

Norma 2ª:

Cada semana de presenza completa dá dereito a:

-15 puntos simples para o persoal horario.

-12 puntos simples para o persoal mensual.

Norma 3ª:

Ademais, cada semana de presenza completa dá dereito a puntos suplementarios cando se producen determinadas particularidades do traballo.

Os puntos suplementarios terán os seguintes valores:

a) Traballo en xornada ordinaria en quendas rotativas e traballo en quenda de noite: 6 puntos suplementarios.

b) Traballo da xornada ordinaria en domingo ou día festivo: 15 puntos suplementarios.

c) Traballo en talleres que presenten condicións particulares en certos postos: 6 puntos suplementarios.

Norma 4ª:

A conta dos puntos obtidos cada ano péchase a última semana de decembro, séndolles comunicada aos interesados antes do 15 de febreiro seguinte.

Norma 5ª:

A modificación colectiva das condicións de traballo levaría consigo a modificación dos puntos suplementarios atribuídos na norma 3ª, letra c).

Norma 6ª:

Para cada ano do calendario, o beneficio do premio de asistencia considérase adquirido para todo o persoal definido na norma 1ª e que non tivese un total de ausencias no ano superior a 15 días laborables.

Norma 7ª:

Os puntos simples e suplementarios, atribuídos no curso dun ano, corríxense da forma seguinte:

-Se o beneficiario non tivese ningunha ausencia, os puntos simples e suplementarios obtidos nese ano incrementaríanse no 100%.

-Se o beneficiario totalizou no ano:

* De 1 a 5 días de ausencia: os puntos simples e suplementarios obtidos incrementaríanse no 50%.

* De 6 a 15 días de ausencia: os puntos simples e suplementarios consideraríanse no seu mesmo valor.

* Máis de 15 días de ausencia: pérdense os puntos atribuídos.

Norma 8ª:

Para os efectos do premio de asistencia non se considerarán como ausencias as vacacións, así como as circunstancias definidas no anexo I.

Norma 9ª:

A utilización dos puntos obtidos dá dereito a un día de permiso por cada 600 puntos.

Para a utilización dos días de permiso, precisarase un aviso previo de 5 días laborables e poderán tomarse se as necesidades do servizo o permiten (absentismo do taller ou servizo e quenda inferior ao 10%).

Para efectos de compensación económica establécese que 600 puntos equivalen a un día.

Norma 10ª:

Os beneficios previstos no premio de asistencia non poderán acumularse cos que puidesen resultar de novas normas legais e regulamentarias.

Así mesmo, as vantaxes establecidas no presente premio de asistencia modifican e substitúen as concedidas polo anterior plan individual de vacacións.

Norma 11ª:

Os días de premio de asistencia serán aboados como laborables.

ANEXO I

Circunstancias que non se consideran ausencia para efectos do premio de asistencia no conxunto final do período.

-Permiso por nacemento de fillos ou adopción legal.

-Permiso por matrimonio do traballador/a.

-Permiso por matrimonio de fillos, irmáns, pais.

-Permiso por falecemento de pais, fillos, cónxuxe, avós, netos e irmáns do traballador/a.

- Permiso por falecemento de pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe do traballador/a.
- Permiso por falecemento de irmán do cónxuxe do traballador/a.
- Permiso por falecemento de irmáns dos pais do traballador/a e o seu cónxuxe.
- Permiso por enfermidade grave do cónxuxe, fillos, pais, avós, netos e irmáns do traballador/a.
- Permiso por enfermidade grave de pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe do traballador/a.
- Permiso (por desprazamento para consulta médica) por enfermidade de fillos ou cónxuxe.
- Permiso por mudanza.
- Permiso por premio de asistencia.
- Citacións oficiais.
- Designación como membro de mesa electoral.
- Retención pola Garda Civil (incendios).
- Paro técnico.
- Permiso para exames oficiais.
- Permiso para doazón de sangue.
- Permiso por horas acumuladas (ou por recuperar).
- Saídas inferiores a media xornada.
- Saídas sindicais (dentro do límite regulamentario).
- Folga legal.

Artigo 20º.-Excedencias.

As excedencias concederanse de acordo co establecido na ordenanza laboral siderometalúrxica e no Estatuto dos traballadores.

A empresa admitirá o excedente nun prazo máximo de quince 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.

Ao serlle concedida a excedencia, daráselle ao traballador un certificado do servizo médico da empresa, en que consten as súas condicións de aptitude ou limitación para o traballo, sempre que este o solicite.

Se un 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 á solicitude de reingreso dos excedentes.

Título IV

Réxime de retribucións

Artigo 21º.-Primas.

O persoal incorporado aos novos sistemas de traballo percibirá as primas previstas no punto 9.2º dos acordos para a modernización de GKN Driveline Vigo, S.A., o texto dos cales forma parte deste convenio como anexo.

O persoal de produción directa e o indirecto a ela vinculado a que se refire o título IV do convenio colectivo da empresa para os anos 1996-1997, do que é substituto este convenio, percibirá a prima de produción correspondente ao persoal incorporado aos novos sistemas de traballo.

Todos os colectivos de M.O.I. percibirán a mesma prima que o persoal de NST.

Primas para cálculo valor base hora extraordinaria:

Especialista: 2,1332.

Espta. xefe equipo: 1,9286.

Oficial 3ª: 2,0489.

Oficial 2ª: 2,1265.

Oficial 1ª: 2,1891.

Todas as primas proceden das fórmulas contidas no título IV do convenio colectivo 1996-1997.

Artigo 22º.-Retribución do persoal horario.

Componse de salario convenio (xornal máis retribución voluntaria, de ser o caso) e prima.

No ano 2004 as retribucións do persoal horario incrementaranse un 3% sobre as existentes o 31-12-2003:

-O salario convenio (xornal+retribución voluntaria) que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría por aplicación do 3% lineal por categorías, é o seguinte:

Categoría	Incremento	Salario m.	En prácticas	
			1º ano	2º ano
Peóns	0,11	3,8195		
Especialistas	0,12	4,0003		
Especialistas cualificados	0,12	4,1083		
Oficiais de 3ª	0,14	4,6804	2,8082	3,5103
Oficiais de 2ª	0,14	4,9138	2,9483	3,6854
Oficiais de 1ª	0,15	5,1392	3,0835	3,8544

Primas de produción e posto: aboaranse con prima os días 27, 28, 29 e 30 de decembro de 2004.

Artigo 23º.-Improdutividades.

Aboaranse como horas produtivas (con prima media) as dedicadas a limpeza fin de semana e as paradas que se deban a causas alleas á vontade dos traballadores. Así mesmo, aboaranse como produtivo o tempo de consulta derivado de accidente de traballo ou de recoñecemento anual realizados no servizo médico da empresa.

Artigo 24º.-Prima de presenza.

Co obxecto de premiar a presenza continuada no traballo, establécese a prima de presenza para todos os traballadores da empresa, con suxeición aos seguintes criterios:

1. A prima devengarase por meses naturais completos en situación de alta no cadro de persoal, excepto ao persoal eventual que se incorpore ou rescinda o seu contrato, ao que lle será aboada a prima en proporción aos días de alta no mes de que se trate.

2. O traballador que non teña ningunha ausencia ao traballo durante o mes, percibirá as seguintes cantidades:

Persoal mensual: 28,8164 euros.

Persoal horario: 39,7899 euros.

Non terán a consideración de ausencias para os efectos desta prima:

- As vacacións oficiais.
- Os permisos por premio de asistencia.
- Os permisos regulamentarios retribuídos.
- Os descansos derivados de recuperación voluntaria.
- A folga legal.

Enténdese por ausencia a perda dunha xornada de traballo completa.

Artigo 25º.-Traballos tóxicos, penosos ou perigosos.

Seguiranse os criterios da ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica en canto á determinación dos postos de traballo que teñen dereito á bonificación por penosidade, toxicidade ou perigosidade, pero fixando a contía de 0,1506 euros/hora para todo o persoal afectado por este concepto.

Artigo 26º.-Complementos salariais.

Teñen este carácter os seguintes:

- Nocturnidade especial 0,6835 euros/h.
- Complemento carencia transporte (locomoción): 0,1472 euros/km.
- Complemento xornada especial (festividade): 3,4361 euros/h.
- Complemento de recuperación de xornada: 3,4361 euros/h.
- Responsabilidade liña: 0,6947 euros/h.
- Complemento horas extras nocturnas: 0,6488 euros/h.
- Complementos de xefe de equipo especialista: 1,0982 euros/h.
- Complementos de xefe de equipo oficiais: 0,6924 euros/h.

Artigo 27º.-Antigüidade.

Mantense o criterio de trienios para todo o persoal ao que as normas regulamentarias recoñecen o dereito a percibir a antigüidade e aboaranse conforme os seguintes tipos:

-Persoal horario: 0,0624 euros/hora por trienio.

-Persoal mensual: 210,71 euros/ano por trienio.

O tope máximo que se considerará por este concepto será o de nove trienios.

O complemento por antigüidade devengarase a partir do 1 de xaneiro do ano en que se cumpra cada trienio se a data de vencemento é anterior ao 30 de xuño, e a partir do 1 de xullo do ano respectivo nos casos en que o vencemento teña lugar no segundo semestre deste.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

A empresa deberalles comunicar aos traballadores afectados a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente, e cando menos deberán efectuarse 24 horas antes do día en que deban realizarse, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, caso no que se considerará obrigatoria a prestación.

Procurarase que a xornada laboral total (normal+extraordinaria) non exceda de 12 horas día. O comité de empresa será informado dos casos de imposibilidade, se se producen, e as súas causas.

Se as circunstancias técnicas e produtivas así o exixisen, a empresa poderá establecer a realización dun máximo de 80 horas extraordinarias por traballador e ano. A posible realización destas horas extraordinarias será voluntaria.

As horas extraordinarias serán compensadas economicamente ou mediante tempo equivalente de descanso.

A fórmula para establecer o valor base da hora ordinaria sobre a cal se apliquen as recargas que correspondan, continuará sendo a actual, partindo duns valores ano que comprendan as primas e incentivos establecidos no artigo 21º, e estando o devengo anual constituído exclusivamente polos conceptos retributivos de salario e antigüidade, no caso do persoal mensual; e de salario base máis retribución voluntaria (de ser o caso) máis antigüidade (3.400 h) e prima (2.448 h) no caso do persoal horario:

Valor base=Devengo anualx12

1.720,30 hx14

Ao valor resultante incrementaráselle a recarga do 100%.

No caso de compensación por tempo equivalente ademais do tempo de descanso percibirase o complemento de recuperación de xornada e, nos días considerados festivos, os complementos de festividade e locomoción.

O traballador optará por unha das dúas fórmulas (cobrar ou desfrutar) previamente.

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias e vacacións.

Persoal mensual:

En ambos os casos a retribución será equivalente ao soldo mensual respectivo.

Persoal horario:

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

As vacacións aboaranse a razón de 30 días laborables incluíndo, ademais da media de primas de produción, os complementos de toxicidade, penosidade ou perigosidade, obtidos nos tres últimos meses traballados.

A empresa aboaralles estas pagas extraordinarias completas a todos os traballadores que estivesen en situacións de incapacidade temporal no semestre anterior, tomando no caso do persoal horario como prima base a media dos tres últimos meses traballados.

Artigo 30º.-Retribución persoal mensual e táboa de retribucións mínimas.

As retribucións do persoal mensual serán incrementadas nun 3% sobre as existentes o 31 de decembro de 2003.

As táboas de retribucións mínimas para o persoal mensual incrementáanse o 4%. A súa contía por categorías:

Categorías	Euros/ano
* Grupo subalterno	
Cabo de guardas	21.073,45
Vixilante	18.000,30
Ordenanza	16.390,49
Telefonista	16.390,49
* Grupo administrativo	
Xefe administrativo de 1ª	26.343,05
Xefe administrativo de 2ª	23.415,00
Oficial administrativo de 1ª	21.073,45
Oficial administrativo de 2ª	17.853,97
Auxiliar administrativo	16.390,49
* Grupo técnico	
-Técnicos de taller:	
Xefe de taller	26.343,05
Axudante enxeñeiro	23.415,00
Contramestre	23.415,00
Encargado	21.073,45
Coordinador	21.073,45

-Técnicos de oficina:	
Delineante proxectista	23.415,00
Delineante de 1ª	21.073,45
Delineante de 2ª	18.345,52
Auxiliar delineante	17.561,25
-Técnicos de organización:	
Xefe de organización de 1ª	26.343,05
Xefe de organización de 2ª	23.415,00
Técnico de organización de 1ª	21.951,60
Técnico de organización de 2ª	19.903,69
Auxiliar de organización	18.000,30
-Técnicos de laboratorio:	
Xefe de laboratorio de 1ª	26.343,05
Xefe de laboratorio de 2ª	23.415,00
Analista de 1ª	21.073,45
Analista de 2ª	18.345,52
Auxiliar de laboratorio	17.561,25
-Técnicos titulados:	
Enxeñeiros	23.415,00
Licenciado	23.415,00
Perito-enxeñeiro técnico	19.903,69
Axudante técnico sanitario	19.903,69

Artigo 31º.-Axudas de custos e gastos de viaxe.

Os traballadores que por necesidades de servizo e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos percibirán as axudas de custos en vigor para os distintos países. Serán así mesmo reembolsados os gastos extraordinarios que a comisión de servizo faga necesarios.

Artigo 32º.-Garantía salarial.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2004 un incremento superior ao 2,5% respecto á cifra que resultase do dito IPC o 31-12-2003, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, modificaranse as tarifas salariais na porcentaxe necesaria para garantir que os novos niveis ao 31-12-2004 superen os do 31-12-2003 nun 0,5% sobre o valor do mencionado IPC.

Así mesmo, ao persoal aboaráselle unha cantidade compensatoria da que recibiría se os niveis salariais a 31-12-2004 resultantes da aplicación da presente

cláusula de garantía salarial estivesen en vigor o 1 de xaneiro do dito ano.

Esta cantidade aboarase dunha soa vez na primeira nómina normal tecnicamente posible.

Título V

Previsión e política social

Artigo 33º.-Formación.

A aplicación do plan estratéxico da empresa desenvolve o de formación, destinado a promover a modernización e adecuación ao traballo para afrontar as exixencias dun contorno crecentemente competitivo e en constante cambio.

O seu obxectivo é a capacitación do persoal de GKN Driveline Vigo, S.A. na execución das súas tarefas, incrementando a súa polivalencia, facilitando a adaptación ás novas tecnoloxías e sistemas de traballo e a análise e resolución de problemas, promovendo así mesmo a satisfacción no traballo nun proceso permanente de mellora continua.

O plan de formación do ano 2004 prevé a realización de aproximadamente 35.000 horas, en áreas tales como: calidade, mantemento, polivalencias, proceso de fabricación, tecnoloxía, informática, xestión, recursos humanos, prevención de riscos laborais, idiomas.

A asistencia aos cursos de formación será voluntaria e gratuíta para o persoal.

A comisión consultiva e de seguimento do plan de formación e de negociación de subvencións coa Administración, estará integrada por tres membros do CE e tres membros representantes da dirección e establecerá o seu propio calendario de reunións.

A comisión, co obxecto de contribuír con propostas e observacións ao plan de formación será informada con anterioridade á súa redacción definitiva e periodicamente de todos os seus aspectos e da avaliación de resultados.

A empresa facilitará no posible, mediante a adaptación do horario de traballo, a asistencia do persoal a cursos de formación que pola súa iniciativa desexe realizar.

Permitirase, na medida do posible, a realización de prácticas a fillos do persoal con titulación de FP2 nas especialidades de mecánica, electricidade e electrónica, durante o período de vacacións xerais da empresa. Proporcionaráselles unha bolsa como axuda de manutención e traslado.

O persoal que, por necesidades da empresa, realice formación fóra do seu horario de traballo, percibirá o complemento de transporte e unha axuda de custos compensatoria de gastos de desprazamento e manutención nas contías seguintes:

-Formación en xornada ordinaria: 5,4324 euros/hora.

-Formación en xornada festiva: 6,7906 euros/hora.

-Formadores: 15,9404 euros/hora.

Artigo 34º.-Bolsas.

A empresa concederá bolsas de estudio por un importe de 31.197 euros no ano con destino aos seguintes estudos:

* Carreiras superiores.

* Carreiras medias.

* Primaria, ESO, bacharelato.

* Estudos de formación profesional.

* Outros estudos.

Atenderanse, en primeiro lugar, as solicitudes para estudos propios do persoal e destinaranse a cubrir gastos de matriculación e textos base do curso de que se trate. No caso de quedaren bolsas de estudo sen conceder, estas seranlles aplicadas aos fillos dos traballadores que aprobasen a totalidade das disciplinas do curso no mes de xuño, segundo o seguinte criterio en función dos grupos de estudos considerados:

Grupo 1: primaria, 1º e 2º ESO.

Grupo 2: desde 3º ESO, bacharelato, FP.

Grupo 3: carreiras medias e superiores.

As bolsas de estudo terán a proporción 3, 2, 1.

I. Proporcional a 3, para o grupo 3.

II. Proporcional a 2, para o grupo 2.

III. Proporcional a 1, para o grupo 1.

Para percibir o importe das bolsas de estudo será imprescindible presentar o xustificante da matrícula e a factura dos libros e material de ensino para os estudos indicados.

Para a selección de solicitudes crearase unha comisión paritaria composta por tres membros do comité de empresa e catro representantes da dirección que actuará segundo as normas establecidas no convenio.

Artigo 35º.-Seguros.

A empresa manterá os seguros de accidentes que actualmente ten establecidos para o persoal que por necesidades do servizo deba desprazarse a unha localidade distinta da súa residencia habitual.

Continuará o seguro colectivo de vida existente con cargo á empresa, e que comprende todo o seu persoal. O capital asegurado será equivalente ao salario anual, tomando o nivel de 1 de xaneiro de cada ano.

As coberturas deste seguro serán:

a) Morte natural: aboamento do capital asegurado.

b) Morte por accidente, incluído o de circulación: aboamento de dúas veces o capital asegurado.

c) Incapacidade permanente total: aboamento do capital asegurado.

d) Incapacidade permanente absoluta: aboamento do capital asegurado.

e) Grande invalidez: aboamento do capital asegurado.

Esténdese así mesmo a cobertura deste seguro ás persoas en situación de incapacidade temporal ata o máximo previsto no artigo 131 bis 2 da Lei xeral da Seguridade Social, segundo a 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 o 1 de xaneiro do ano en que se iniciou a situación de prórroga da incapacidade temporal sen obriga de cotización para a empresa.

Artigo 36º.-Asistencia social.

1. Definicións:

a) Beneficiario:

- * Definido en cada prestación.
- * Traballador.
- * Cónxuxe sempre e cando conviva co traballador.
- * Fillos menores de 25 anos non emancipados e que carezan de ingresos, ou maiores incapacitados debidamente xustificadas, sempre que non perciban ingresos superiores ao SMI vixente en cada momento.

b) Salario garantido:

- * Persoal horario: salario convenio, retribución voluntaria, complemento de antigüidade, prima e complementos de nocturnidade, se é o caso.
- * Persoal mensual: soldo, complemento de antigüidade e complementos de nocturnidade, se é o caso.

2. Complementos e axudas:

a) Incapacidade temporal:

- * En caso de IT percibirase unha cantidade igual á diferenza entre a prestación que se percibirá da Seguridade Social e o salario real dese mes.

- * Hospitalización desde o primeiro día.

- * Resto desde o 5º día, salvo que a media de absentismo por IT na empresa nos tres últimos meses anteriores chegue ao 3,5%, que se aboará a partir do 10º.

- * Os referidos importes non poderán superar a cantidade fixada como tope máximo de cotización establecido pola Seguridade Social.

b) Falecemento:

- * Do traballador: 6.386 euros.
- * Do cónxuxe do traballador: 319 euros.
- * De fillos non emancipados: 98 euros.

c) Orfandade:

- * 639 euros por fillo.

d) Invalidez:

- * Total. De menores de 55 anos: 7.000 euros.

e) Internamento en centro psiquiátrico:

- * Do traballador, esposa ou fillos non emancipados, complementarase os gastos de estadía e tratamento, deducidas as prestacións que se poidan obter doutros organismos, ata un tope de 319 euros mensuais e 6 meses de duración.

f) Axuda por beneficiarios minusválidos:

- * Nos casos de beneficiarios dos traballadores que se encontren recoñecidos oficialmente polo réxime da Seguridade Social como minusválidos, poderán ser complementados os gastos de recuperación en centros educativos especiais, deducidas as prestacións que se recibisen doutros organismos, ata un tope máximo de 30 euros mensuais e 319 euros anuais.

Artigo 37º.-Préstamos para compra de vehículos.

Destinarase a cantidade de 27.800 euros cada ano, recuperados do fondo creado en 1981, como dotación para préstamos destinados á adquisición de vehículos para uso persoal, tanto novos como usados.

As características destes préstamos serán as seguintes:

- Importe máximo vehículo novo: 4.500 euros.

-Importe máximo vehículo usado: 30% do valor do coche adquirido co límite máximo de 4.500 euros.

-Prazo de devolución: 5 anos máximo.

-Xuro: euribor+0,5.

Normas para a concesión.

1. Destínanse á compra de vehículos adquiridos no ano actual.

2. Establecerase unha única convocatoria destinada aos vehículos comprados do 1-1 ao 31-12 de cada ano. As solicitudes deberán presentarse entre o 1 e o 15 de xaneiro do ano seguinte.

3. O vehículo estará matriculado a nome do solicitante.

Baremos de puntuación.

Baremo	Puntos	
1º Carecer de vehículo polo menos os últimos 6 meses do ano anterior	13	
2º Sinistro total	12	
3º Vehículo máis antigo das solicitudes presentadas	12	
4º Por cada ano de menor antigüidade	-1	
5º Importe vehículo novo (sen seguro)	' 12.000 euros	10
Id.	Ata 13.000 euros	9
Id.	Ata 14.000 euros	8

	Id.	Ata 15.000 euros	7
	Id.	Ata 16.000 euros	6
	Id.	Ata 17.000 euros	5
	Id.	Ata 18.000 euros	4
	Id.	Ata 19.000 euros	3
	Id.	Ata 20.000 euros	2
	Id.	Ata 21.000 euros	1
	Id.) 21.000 euros	0
	6º 2º vehículo unidade familiar		Denegado

A suma dos puntos obtidos por estes conceptos dará a orde de adxudicación dos préstamos.

En caso de empate daráselle preferencia ao solicitante con maior antigüidade na empresa.

Para a selección de préstamos crearase unha comisión paritaria composta por catro membros do comité de empresa e catro representantes da dirección, que actuarán segundo as normas establecidas en convenio.

Documentación acreditativa que se debe presentar:

- * Fotocopia documentación vehículo actual se o posúe.
- * Fotocopia documentación vehículo adquirido.
- * Factura vehículo adquirido ao seu nome.
- * Fotocopia documentación vehículo vendido, dado de baixa ou sinistro total.

Artigo 38º.-Anticipos para compras no economato.

Para realizar compras no economato concederánselles anticipos aos traballadores da empresa que o soliciten, que se descontarán na forma habitual.

As contías destes anticipos serán:

-Familia numerosa: 504 euros.

-Demais traballadores: 420 euros.

Artigo 39º.-Seguridade e saúde.

Defínese o comité de seguridade e saúde de GKN Driveline Vigo, S.A. como o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de accidentes, no marco da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

O comité de seguridade e saúde será consultado previamente á introdución de novas tecnoloxías, movementos que impliquen cambio de máquinas e outros equipos de traballo e en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos seus traballadores, derivadas da elección dos equipos, a determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais no traballo. Así mesmo, recibirá información das materias primas utilizadas no proceso produtivo e as consignas de identificación, manipulación e primeiros auxilios en caso de accidente; dos resultados dos estudos ambientais que se realicen e, moi especialmente, do mapa de rúidos; así como do resultado global dos recoñecementos anuais.

Os delegados de prevención, como representantes dos traballadores no comité de saúde laboral, con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo, serán designados polo comité de empresa.

O comité de seguridade e saúde disporá do tempo necesario para o eficaz exercicio das súas funcións e poderá solicitar, por proposta de calquera dos seus membros, a colaboración dos servizos técnicos da empresa, organismos oficiais e asesores externos. Este comité realizará mensualmente unha reunión de todos os seus membros.

Protección de traballadores especialmente sensibles a determinados riscos.

GKN Driveline Vigo, S.A. garantirá a protección de traballadores que polas súas características persoais,

estado biolóxico, situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. O servizo de prevención avaliará os riscos dos postos que se van ocupar en función das limitacións do persoal, e adoptará as medidas preventivas e de protección adecuadas, a teor do previsto na LPRL vixente. Do estudo resultante daráselle conta ao comité de seguridade e saúde.

Coordinación de actividades empresariais.

Na súa calidade de empresario principal, GKN Driveline Vigo, S.A. vixiará o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais por parte das súas empresas contratistas ou subcontratistas, de conformidade cos preceptos legais e expresamente co Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro. O comité de empresa e os delegados de prevención disporán da normativa interna de actuación que se proporcione ás empresas contratistas ou subcontratistas.

Título VI

Acción sindical

Artigo 40º.-Crédito horario.

As convocatorias por iniciativa da dirección non se imputarán sobre o crédito a que se refire o artigo 68 e) da Lei 8/1980, do 10 de marzo.

Artigo 41º.-Información sobre acción disciplinaria.

O comité de empresa será previamente informado á imposición de todo tipo de sanción.

Artigo 42º.-Procedemento de resolución de conflitos.

A representación dos traballadores e a empresa obríganse a lle someter á comisión constituída para o efecto, todas aquelas diverxencias que poidan ser obxecto de conflito colectivo. Estas diverxencias, debidamente documentadas, serán obxecto de estudo da comisión durante as reunións que ambas as partes xulguen precisas nun prazo máximo de 3 días, co fin de ter un exhaustivo coñecemento do tema. As resolucións desta comisión non serán vinculantes, salvo acordo por unanimidade. En caso de desacordo, queda salvagardada a tutela xudicial efectiva.

Esta comisión estará constituída por un membro de cada unha das seccións sindicais con presenza no comité de empresa que deberá reunir necesariamente a condición de membro de tal órgano ou delegado sindical, e outros tantos membros da empresa.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Lexislación subsidiaria.

No non previsto no presente convenio e demais normativa de índole xeral, as partes contratantes conveñen en que o texto da ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica do 29-6-1970 se aplicará a título de dereito dispositivo mentres que esas materias non estean reguladas por normativa expresa.

Segunda.-Vinculación á totalidade.

No suposto de que a xurisprudencia 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 deben reunir as partes contratantes a través das súas respectivas comisións negociadoras.

Declaración da dirección sobre política

de produción e emprego

(Asumida en acta do 3-4-1995 e ratificada)

O futuro de GKN Driveline Vigo, S.A. pasará pola satisfacción do cliente, a través da participación de todo o persoal, para o cal o mantemento do emprego é considerado fundamental.

No caso de que as circunstancias do mercado aconsellen unha redución dos recursos humanos, a dirección comprométese a lles propor aos representantes do persoal as medidas legais adecuadas, baixo o principio de minimizar o impacto sobre o cadro de persoal fixo por medio dunha actuación prioritaria sobre a contratación temporal, as subcontratas e o persoal pertencente a empresas de traballo temporal.

Acordos para a modernización de GKN Driveline

Vigo, S.A.

1. Introducción.

O presente documento está baseado na experiencia acumulada no estudo, implantación e consolidación da célula piloto, no documento acordado no seu día cos representantes dos traballadores, documento proposta presentado pola parte social, e nas reunións e discusións con eles mantidas, todo isto congruente co principio de garantir o emprego presente e futuro. Os presentes acordos serán introducidos no convenio colectivo salvo modificación ou revisión decidida con acordo de ambas as partes.

Os artigos contidos neste documento poderán ser modificados despois da súa introdución no convenio colectivo, por acordo de ambas as partes, sendo de aplicación inmediata e introducidos no seguinte convenio.

2. Organización da produción.

Consecuentemente co plan técnico de modernización, a organización da produción será a través do sistema de células que teñen como base fundamental o traballo en equipo. Esta nova forma de organización da produción debe conducir a mellorar os seguintes aspectos da nosa actividade:

a) A competitividade:

- * Mellorando o consumo de materiais.
- * Mellorando o consumo de ferramentas.
- * Mellorando o nivel de calidade.
- * Mellorando a produtividade.
- * Mellorando a capacidade do investimento.
- * Mellorando o nivel profesional do persoal.

b) A seguridade:

- * Mellorando as actividades de prevención.
- * Corrixindo as causas de accidentes.

c) As condicións de traballo:

- * Mellorando a manipulación de pezas.
- * Diminuíndo o nivel de ruídos.
- * Mellorando a orde e a limpeza.

d) O contido do traballo:

- * Enriquecéndoo.

e) A adaptación á demanda:

- * Facendo a organización máis flexible.

3. Conformación do equipo de traballo.

O equipo de traballo estará formado por un coordinador e a dotación adecuada, para facer fronte ás tarefas e obxectivos comúns a eles encomendados, e que están ligados aos xerais da empresa.

Calquera traballador ou colectivo poderá formar parte do equipo, logo de acordo empresa-comité.

Ningún traballador, por falta de capacidade de adaptación ou por falta de formación, quedará excluído de formar parte destes equipos.

3.1. O coordinador.

- * Será designado pola dirección.
- * Dirixe o grupo cara á consecución dos seus obxectivos.
- * É o contacto natural co servizo técnico da UP.
- * Toma unha posición activa de axuda ao grupo para resolver as súas dificultades (incluíndo a substitución dalgún membro cando o considere necesario), e conseguir os obxectivos de forma máis comfortable.

* Debe ter, entre outras, as seguintes cualidades:

- Coñecementos técnicos.
- Experiencia.
- Capacidade para delegar, escoitar e motivar.
- Capacidade para aprender e ensinar.
- Capacidade para decidir e ser bo exemplo para o equipo.

3.2. Tarefas e obxectivos do equipo da célula.

O equipo ten tarefas e obxectivos comúns para todos os seus membros, esperándose de todos eles unha participación activa.

O obxectivo é conseguir na medida das capacidades das persoas e no prazo adecuado, o grao de polivalencia suficiente para que todos os membros sexan capaces de realizar o conxunto completo de tarefas, a saber:

- * Cumprir a demanda de produción.
- * Cambio de ferramenta e máquina.
- * Reparar avarías básicas e mantemento preventivo.
- * Progresar na súa formación.
- * Mellora continua:
 - Eficiencia da instalación.
 - Redución horas de avaría.
 - Cualidade do produto.
 - Custos.
 - Etc.
- * Orde e limpeza.
- * Seguridade e hixiene:
 - Prevención.
 - Redución de accidentes.

Non obstante, e dada a realidade do diferente grao de coñecemento e experiencia dos diversos compoñentes do equipo, cada individuo deberá dedicarse en cada momento a aquelas tarefas nas que a súa achega contribúa máis eficazmente ao logro dos obxectivos comúns.

O persoal que actualmente realiza a función de regrador, focalizará máis intensamente a súa atención en:

- * Cambios complexos de ferramenta e máquina.
- * Elaboración de gamas de posta a punto e regraxe.
- * Formación do equipo en:
 - Uso correcto de instalacións.
 - Cambio de equipo e máquinas de acordo co plan de polivalencia establecido.
- * Optimización dos parámetros de traballo da instalación.
- * Mantemento, seguimento e correcta utilización dos medios de control.
- * Participación nos plans de mellora.
- * Autoformación na reparación de avarías sinxelas.

O persoal que realiza a función de afiado pasará a formar parte das células onde se requira esta función, e as necesidades de afiado serán realizadas prioritariamente por eles. Ademais, focalizará máis intensamente a súa atención en:

- * Optimización do seu uso.
- * Formar o equipo no correcto aproveitamento e uso.
- * Optimizar prerregaxes.
- * Propostas de mellora de ferramenta.
- * Participación nos plans de mellora.
- * Formarse para mellora da súa polivalencia e en todas aquelas tarefas que redunden en beneficio do equipo.

O persoal de metroloxía que actualmente realiza funcións de asistencia a fabricación, concentrarase basicamente en:

- * Cambio de equipos.
- * Formación do equipo en coñecemento e uso dos medios de control.
- * Mantemento dos medios.
- * Realización de estudos R & R.
- * Medición de prototipos.
- * Participación nos plans de mellora.

- * Formarse para a mellora da súa polivalencia.
- * Tomar unha posición activa, de axuda ao grupo para resolver as súas dificultades e conseguir os seus obxectivos.

* Ser o medio natural de conexión co servizo de metroloxía.

O persoal de mantemento (eléctricos e mecánicos) que actualmente realiza estas funcións nas UP, concentrarase basicamente en:

- * Fiabilización de instalacións.
- * Reparación de avarías da súa especialidade.
- * Implantación de ideas de mellora.
- * Mantemento preventivo.
- * Formación do equipo en:

-Mantemento preventivo.

-Reparacións sinxelas.

-Formarse en reparacións de avarías doutras especialidades.

-Será o medio natural de conexión co staff e co mantemento central, dentro da súa área.

- * Tomar unha posición activa de axuda ao grupo, para resolver as súas dificultades e conseguir os seus obxectivos.

Para que o equipo poida realmente responder ás tarefas encomendadas, terá autoridade para xestionar:

- * Repartición interna de tarefas.

- * Descanso segundo 4.

- * A ferramenta:

-Consumo.

-Optimización.

- * Os consumibles.

-Aceites.

-Guantes.

-Etc.

- * O seguimento do planning.

- * Realizar as reunións do equipo.

- * A confección de ratios:

-Calidade.

-Eficiencia.

-Polivalencia.

-Tempo de cambio.

-Cpk.

-Seguridade.

-Etc.

4. Xornada de traballo.

- * De acordo co estipulado no convenio colectivo, será de 7 horas 45 minutos.

* En circunstancias normais e sempre que se cumpran os obxectivos, os membros do equipo disporán de 15 minutos ao final da xornada para o seu aseo persoal, máis os 30 minutos que por descanso puidesen desfrutar durante a quenda.

- * Dentro da xornada de traballo, o persoal disporá de 30 minutos de descanso para saír do seu posto de traballo.

- * Para as células de montaxe manuais, o descanso será de 30 a 45 minutos en función da automatización.

* No caso anormal de que nunha célula a exigencia física aconsellase a aplicación de maiores tempos de descanso, realizaranse os estudos pertinentes para anular a orixe da anomalía, aplicándose, mentres tanto, o descanso que os equipos técnicos xulgasen conveniente.

* As discrepancias, se as houber, trataranse na comisión correspondente.

* O equipo autorregularase este período de acordo cos seguintes criterios:

-Mesmo sendo de disposición durante toda a xornada, só se poderán acumular 15 minutos para o final desta, cando se prevea non cumprir os obxectivos.

-Non se perturbará a marcha do equipo cara á consecución dos obxectivos.

-En casos especiais (avarías, anomalías, ...) nos que haxa dificultade para a consecución dos obxectivos, o equipo xunto co coordinador organizará os descansos co fin de facilitar a súa obtención.

5. Polivalencia e formación.

O obxectivo é conseguir na medida das capacidades das persoas e no prazo adecuado o grao de polivalencia suficiente para que todos os membros do equipo sexan capaces de realizar o conxunto completo de tarefas asignadas.

Para conseguilo, a formación é unha ferramenta clave que enriquece a persoa e o seu traballo.

Para facilitar o progreso individual, así como o nivel de formación do equipo, establecerase un planning e obxectivos de polivalencia e rotación de posto que será realizado polo equipo e a UP.

Este planning debe ter como obxectivo o progreso da formación e a polivalencia, así como o cumprimento dos obxectivos da célula.

Este planning incluírá aqueles casos en que un compoñente do equipo que chegase ao máximo da súa polivalencia nunha célula poida continuar su formación noutra célula así como o cumprimento dos obxectivos desta.

Para cada equipo se establecerá un planning de formación, que adecuándose ás súas necesidades, abarcará as seguintes áreas:

* Coñecemento dos medios da célula.

* Saúde laboral.

* Máquinas.

* Medios de control.

* Ferramentas.

* Mantemento.

* Mantemento preventivo.

* Pneumática.

* Calidade.

* Produto.

* CNC.

* Coñecementos de:

-Mecánica.

-Electricidade.

-Electrónica.

-Metroloxía.

-Etc.

O comité será informado previamente dos plans de formación, con facultade de facer proposicións e observacións.

Non existirá discriminación de ningún traballador, en razón das súas menores capacidades e realizarase un maior esforzo na integración destas persoas.

Co obxecto de acelerar o ritmo de adquisición de novas capacidades profesionais do persoal, aproveitarase a dispoñibilidade de medios en fins de semana para a formación práctica.

Cando a formación sexa fóra de horas de traballo, será voluntaria, aboándose a axuda de custos compensatoria de gastos de desprazamento e manutención en vigor.

A inscrición ou aceptación de asistencia a un curso de formación implica a obriga de asistencia a este, salvo xustificación.

6. Comisión paritaria de células.

A comisión paritaria de N.S.T. está composta por membros das organizacións sindicais con representación no comité de empresa e membros representantes da dirección.

De entre e polos compoñentes da comisión, elixirase un presidente e un secretario, cuns cargos que deberán recaer en membros de ambas as representacións.

Os membros pertencentes ao comité de empresa nesa comisión disporán dun total de 90 horas retribuídas ao mes, para o desempeño das súas funcións. Non obstante, se a importancia dos asuntos que se vaian tratar así o aconsella, a empresa facilitará a ampliación do número de horas.

Haberá dous tipos de reunións: ordinaria e extraordinaria. As ordinarias terán lugar unha vez ao mes e dentro da súa primeira quincena. Terán carácter de extraordinarias as convocadas por iniciativa xustificada de calquera das dúas representacións.

Terá funcións de seguimento dos acordos, acceso aos datos de interese para a súa función, establecer novos acordos e resolución das incidencias que fosen aparecendo.

Así mesmo, terá acceso ao seguimento do cumprimento dos plans de formación e polivalencia.

Os membros da comisión paritaria poderán asistir ás reunións dos equipos de célula, salvo oposición dalgún membro do equipo.

A comisión de saúde laboral será informada previamente de todas as novas implantacións de células para coñecer e poder emitir observacións.

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

Con carácter permanente, nas reunións de información trimestral ao comité de empresa, incluírase información sobre:

- * A evolución da formación e polivalencia.
- * A relación existente entre a capacidade das células e as necesidades de produción.

* Cálculo de necesidades de man de obra.

7. Documentación da célula.

Dentro da información existente, en cada célula estará incluído:

- * Capacidade teórica máxima.
- * Polivalencia e obxectivos.
- * Tempo ciclo de máquina.
- * Tempo de descanso.

8. Observacións complementarias.

De acordo co espírito do punto 3, os colectivos que ata o de agora se inclúen neste acordo e que intervirán na formación dos equipos son:

- * Persoal procedente de M.O.D. e taux-fix de fabricación.
- * Afiadores.
- * Regradores.
- * Metroloxía.
- * Mantemento.

9. Promoción e remuneracións.

9.1. Promoción.

A promoción do persoal no N.S.T. será función exclusivamente da polivalencia adquirida, demostrada practicamente mediante a correcta realización do traballo diario, séndolle, así mesmo de aplicación, o artigo 14º do convenio colectivo vixente nas súas letras c) e d).

En función da súa evolución profesional, o persoal quedará encadrado nas categorías que se relacionan a continuación, salvo as situacións máis beneficiosas, que se manterán.

A promoción á nova categoría producirase no mes en que o traballador alcance o nivel práctico requirido.

Células e agrupacións (actualización 2003).

Enuméranse todos os tipos de agrupacións existentes en Driveline Vigo, S.A.; é necesario precisar que unha célula poderá estar composta por unha ou máis agrupacións e cada agrupación contida nunha soa célula, pero estas serán a medida básica para establecer a polivalencia:

- * Tulipa.
- * Desbaste de árbore.
- * Desbaste de noz forxada.
- * Desbaste de gaiola.
- * Cementación.
- * Desbaste de mangueta.
- * Rectificado de mangueta.
- * Rectificado de noz.
- * Rectificado de gaiola.
- * Montaxe de xunta.
- * Montaxe de transmisión.

-Agrupacións de mecanizado (agás agrupación de desbaste de noz forxada, agrupación de tulipa, montaxe):

Especialista B2: incorporacións internas.

Espta. cualificado B2: dominio das máquinas (sabe traballar+self control+engraxamento) e cambio de ferramenta no 60% das máquinas da agrupación.

Espta. cualificado A2: dominio de todas as máquinas da agrupación, incluíndo cambio de ferramentas e o cambio de referencia no 50% delas.

Oficial de 3º B2: dominio de todas as máquinas da agrupación, incluíndo cambio de ferramentas e referencia.

Oficial de 2º B2: cambio de referencia en dúas agrupacións de diferente familia da mesma UP, ou exame teórico e demostración práctica da súa capacitación nunha área diferente á da súa especialidade (áreas: mecánica, electrónica, electricidade, metroloxía, cambios).

Oficial de 1º B2: a definición do procedemento de ascensos a esta categoría, pola vía da polivalencia, queda pendente de definir ata que a organización da produción quede definitivamente implantada.

-Agrupación de desbaste de noz forxada:

Especialista B2: incorporacións internas.

Espta. cualificado B2: dominio das máquinas (sabe traballar+self control+engraxamento) e cambio de ferramenta en todas as máquinas da agrupación.

Espta. cualificado A2: dominio de todas as máquinas da agrupación, incluíndo cambio de ferramentas e o cambio de referencia en todas as máquinas da agrupación.

Oficial de 3º B2: a definición do procedemento de ascensos a esta categoría, pola vía da polivalencia, queda pendente de definir ata que a organización da produción quede definitivamente implantada.

-Agrupación de tulipa:

Especialista B2: incorporacións internas.

Espta. cualificado B2: dominio das máquinas (sabe traballar+self control+engraxamento) e cambio de ferramenta en todas as máquinas de tres operacións da agrupación.

Espta. cualificado A2: dominio de todas as máquinas da agrupación, incluíndo cambio de ferramentas en todas as máquinas de todas as operacións e cambio de referencia en todas as máquinas de tres operacións da agrupación.

A diferenza da gama, as operacións de laminado (operacións 60 e 65) consideraranse unha soa para efectos de polivalencia, igual cás de tempero (operacións 80 e 120) que terán a mesma consideración de operación única pero de valor dobre para efectos de polivalencia.

Oficial de 3º B2: dominio de todas as máquinas da agrupación, incluíndo cambio de ferramentas en todas as máquinas e cambio de referencia en todas as máquinas de catro operacións da agrupación.

A diferenza da gama, as operacións de laminado (operacións 60 e 65) consideraranse unha soa para efectos de polivalencia, igual cás de tempero (operacións 80 e 120) que terán a mesma consideración de operación única pero de valor dobre para efectos de polivalencia.

Oficial de 2º B2: cambio de referencia en dúas agrupacións de diferente familia da mesma UP, ou exame teórico e demostración práctica da súa capacitación nunha área diferente á da súa especialidade (áreas. mecánica, electrónica, electricidade, metroloxía, cambios).

Oficial de 1º B2: a definición do procedemento de ascensos a esta categoría, pola vía da polivalencia, queda pendente de definir ata que a organización da produción quede definitivamente implantada.

Notas:

1) Tratamentos térmicos de desbaste de mangueta:

A polivalencia (para cambio de referencia) de tratamentos térmicos incluída nunha agrupación con outras operacións de mecanizado valorarase o dobre á hora de contabilizar para promocionar. Exemplo: unha persoa que teña un «U» e dous «L» nas operacións 10, 20 e 80, cun «U» (de valor dobre) na operación 125 (tempero), sería oficial de 3º B2.

Exemplo de mangueta:

Categoría	Operación			
10	20	80	125	10

Cualificado A2	L	U	U	L
Cualificado A2	L	L	L	U
Oficial 3ª	U	U	U	L
Oficial 3ª	U	L	L	U

Nas agrupacións de mecanizado que inclúan tratamento térmico para ser oficial de 3ª B2, exclúese a exigencia do cambio de referencia na indución, sendo necesaria a capacidade de cambio de ferramentas.

Nas operacións de tratamento térmico:

* O cambio de ferramentas significa cambio dos elementos mecánicos da máquina necesarios para un cambio de referencia pero sen necesidade de posta a punto.

* O cambio de referencia significa ademais do cambio dos elementos mecánicos da máquina, as regraxes necesarias para conseguir a posta a punto das cotas de tempero.

Onde non exista rectificadado de exteriores de noz, a polivalencia na operación de rectificadado de exteriores de noz e a de exteriores de gaiola serán equivalentes para promocionar nunha agrupación.

Nas agrupacións con operacións especiais engadidas, por exemplo: fresado do chaveteiro, tradeado burato do pasador, tradeado+roscado, rodado de tulipa, rotofinish, magnaflux, etc., os operarios deberán saber traballar en todas as operacións especiais.

2) Tratamentos térmicos de tulipa.

A polivalencia (para cambio de referencia) de tratamentos térmicos incluída nunha agrupación con outras operacións de mecanizado valorarase o dobre á hora de contabilizar para promocionar. Exemplo: unha persoa que teña dous «U» e dous «L» nas operacións 10, 20, 60 e 160, cun «U» (de valor dobre) na operación 120 (tempero), sería oficial de 3ª B2.

Exemplo de tulipa:

Categoría	Operación				
	10	20	60	120	160
10	20	60	120	160	10
Cualificado B2	L	L	L	I	I

Cualificado A2	L	U	U	L	U
Oficial 3ª B2	U	U	U	L	U
Oficial 3ª B2	U	L	L	U	U

Nas agrupacións de mecanizado que inclúan tratamento térmico para ser oficial de 3ª B2, exclúese

a exixencia do cambio de referencia na indución, sendo necesaria a capacidade de cambio de ferramentas.

Nas operacións de tratamento térmico:

* O cambio de ferramentas significa cambio dos elementos mecánicos da máquina necesarios para un cambio de referencia pero sen necesidade de posta a punto.

* O cambio de referencia significa ademais do cambio dos elementos mecánicos da máquina, as regraxes necesarias para conseguir a posta a punto das cotas de tempero.

Nas agrupacións con operacións especiais engadidas, por exemplo: fresado do chaveteiro, tradeado burato do pasador, tradeado+roscado, rodado de tulipa, rotofinish, magnaflux, etc., os operarios deberán saber traballar en todas as operacións especiais.

3) Tratamentos térmicos de desbaste de árbore.

A polivalencia (para cambio de referencia) de tratamentos térmicos incluída nunha agrupación con outras operacións de mecanizado valorarase o dobre á hora de contabilizar para promocionar. Exemplo: unha persoa que teña un «U» e dous «L» nas operacións 10, 40, 50 e 60, cun «U» (de valor dobre) na operación 80 (tempero), sería oficial de 3ª B2.

Exemplo de árbore:

Categoría	Operación			
40	50	60	80	40
Espta. cualificado A2	L	U	U	L

Espta. cualificado A2	L	L	L	U
Oficial 3ª B2	U	L	L	U
Oficial 3ª B2	U	U	U	L

Nas agrupacións de mecanizado que inclúan tratamento térmico para ser oficial de 3ª B2, exclúese a exigencia do cambio de referencia na indución, sendo necesaria a capacidade de cambio de ferramentas.

Nas operacións de tratamento térmico:

* O cambio de ferramentas significa cambio dos elementos mecánicos da máquina necesarios para un cambio de referencia pero sen necesidade de posta a punto.

* O cambio de referencia significa ademais do cambio dos elementos mecánicos da máquina, as regraxes necesarias para conseguir a posta a punto das cotas de tempero.

Nas agrupacións con operacións especiais engadidas, por exemplo: fresado do chaveteiro, tradeado burato do pasador, tradeado+roscado, rodado de tulipa, rotofinish, magnaflux, etc., os operarios deberán saber traballar en todas as operacións especiais.

Procedemento de ascensos nas células en que non existe cambio de referencia.

No referente ao procedemento de ascensos de categoría especialista cualificado A2 a oficial 3ª B2 nas agrupacións nas que non hai cambios de referencia na actualidade nin os vaia haber nun futuro próximo.

A toda persoa que acredite ter as capacidades de cambio do 100% dos elementos contacto-peza concederáselle a categoría de oficial 3ª C2. As capacidades de cambio dos elementos contacto-peza deberán quedar especificadas en cada operación. A norma anterior aplicarase igualmente para acceder á categoría de especialista cualificado A2, en ambos os dous casos de acordo co establecido nos acordos para a modernización de GKN Driveline Vigo, S.A.

No momento en que sexan necesarios os cambios de referencia nas células, as persoas que obtivesen a categoría de oficial 3ª C2 deberán aprender a realizar os cambios de referencia e así ascender a oficial 3ª B2.

En ningún caso este acordo poderá afectar as células en que existan cambios de referencia nin as células ou operacións que se poidan aprender en células ou máquinas similares onde si existan cambios. Neste último caso débense dar as mesmas condicións en canto a tempo e medios que teñen os operarios que están nas células onde si hai cambios de referencia.

Deberanse definir as áreas en que non hai cambios, e non se poden aprender nunha máquina similar doutra célula e nas que non hai cambios pero si se pode aprender nunha máquina similar doutra célula.

Deberase especificar en cada operación as capacidades que son necesarias para alcanzar o recoñecemento destas.

-Agrupacións de montaxe:

Especialista B2: incorporacións internas.

Espta. cualificado B2: saber traballar nunha agrupación.

Espta. cualificado A2: saber traballar en dúas agrupacións.

Espta. cualificado A1: saber traballar en todas as agrupacións.

Oficial de 3ª B2: saber traballar en todas as agrupacións, cambiar referencias, facer reparacións sinxelas de mantemento e saber ensinar.

-Agrupacións de montaxe de xunta en células de xunta:

Pendente de incorporación das liñas de xunta a células.

Conceptos xerais.

Dominar a máquina: saber traballar+self-control+engraxamento.

-Saber traballar: arrincar a máquina ao inicio da quenda, corrixir as cotas que se corrixen habitualmente e saber manipular a máquina e as pezas.

-Autocontrol: saber medir correctamente as pezas nesa operación segundo marca a gama, interpretar gamas e cartas así como saber cubrir as cartas de SPC.

-Engraxamento: saber interpretar a gama de engraxamento, saber aplicala e facer o engraxamento.

-Ferramenta: son aqueles elementos que se regran ou substitúen na preparación da máquina para fabricar unha peza.

-Agrupacións de cementación:

Especialista B2: incorporacións internas.

Espta. cualificado B2: dominio do proceso de montaxe e desmontaxe de cargas (coñece as ferramenta, gamas e fluxo de materiais) e dominio das máquinas de rebabar incluíndo autocontrol, engraxamento, cambio de ferramenta, pequenas avarías e cambio de referencia.

Espta. cualificado A2: dominio do proceso de montaxe e desmontaxe de cargas (coñece a ferramenta, gamas e fluxo de materiais) e dominio das máquinas de rebabar incluíndo autocontrol, engraxamento, cambio de ferramenta, pequenas avarías, cambio de referencia, sabe cortar e filiar e coñece e aplica de maneira autónoma o plan de control.

Oficial de 3ª B2 (conductor): domina o proceso en todas as súas etapas, xestiona e comprende a instalación exterior (gases e sistema de refrixeración) e sabe conducir e actuar en caso de incidencia en polo menos un tipo de fornos (Batch ou continuos) ademais do forno de revenido.

Oficial de 2ª B2 (conductor): domina o proceso en todas as súas etapas, xestiona e comprende a instalación exterior (gases e sistema de refrixeración) e sabe conducir e actuar en caso de incidencia en todo tipo de fornos.

Operacións por agrupación.

* Tulipa:

-Centrado.

-Torneado cola e bol.

-Laminado.

-Tempero.

-Rectificado.

Operacións especiais: rebarbado, cortes e rodado.

* Árbore:

-Tronzado.

-Centrado.

-Torneado.

-Laminado L/C e L/R.

-Torneado de gargantas.

-Tratamento térmico.

* Desbaste de noz forxada:

-Torneado noz de forxa.

-Fresado do desafogo.

-Brochado.

* Desbaste de gaiola:

-Tronzado.

-Conformado.

-Torneado.

-Punzonado.

-Brochado.

* Desbaste de mangueta:

-Centrado+refrontado.

-Torneado exterior.

-Laminado.

-Tratamento térmico.

Operacións especiais: fresado do chaveteiro, tradeado do burato do pasador, magnatest e revenido (forno ou por indución).

* Rectificado de mangueta:

-Rectificado exterior.

-Rectificado de esfera.

-Rectificado de pistas.

Operacións especiais: tradeado+roscado, magnaflux.

* Rectificado de gaiola:

-Rectificado interior.

-Rectificado exterior.

-Rectificado de ventás.

-Rectificado de noz:

-Rectificado de esfera.

-Rectificado de pistas.

* Montaxe de xunta:

-Montaxe de xunta.

Operacións especiais: rotofinish e magnaflux.

* Montaxe de transmisión:

-Montaxe de transmisións.

9.2. Remuneración.

Todo o persoal incorporado aos N.S.T. percibirá, ademais do salario convenio correspondente á súa categoría, unha prima de produción que no ano 2004, para os oficiais se establece en 2,7147 euros/hora e para os especialistas en 3,1196 euros/hora, equivalente a Kb 1,33, cualificación 6.

A mencionada prima procede do Kb 1,33, que a partir da data será fixo e independente da produción realizada, e dunha cualificación de posto que valoraba os conceptos de complexidade, responsabilidade, fatiga, etc., fixada en 6 para todas as células despois dos estudos pertinentes.

10. A transición.

10.1. Obxectivo.

Sendo clave que a modernización da empresa se realice coa maior velocidade posible, parece conveniente comezar desde agora a realizar a adaptación dos medios técnicos e as persoas ao traballo en equipo do sistema células, así como mellorar no posible o nivel profesional.

10.2. Proceso.

A adaptación realizarase de maneira gradual mediante a creación de agrupacións nas que se aplicarán os mesmos criterios que en células no que se refire a:

- * Polivalencia.
- * Formación.
- * Descansos.
- * Xornada de traballo.
- * Conformación do equipo.
- * Remuneración.

Na creación das agrupacións manterase o persoal habitual sempre que se adecue á carga de traballo.

10.3. Organización da produción.

Está baseado no traballo en equipo con tarefas e obxectivos comúns.

Pasarase dunha declaración individual da produción a unha declaración (común para todo o equipo) das pezas realizadas na última operación.

Declararase a presenza individual e total.

ANEXO

-Xubilacións.

A empresa estará aberta a propostas que faga o comité, relativas a xubilacións anticipadas.

-Metroloxía.

A incorporación ao equipo do persoal que realiza funcións de asistencia a fabricación, será:

1) Voluntarios.

2) Os máis modernos dentro do colectivo.

Se o servizo de metroloxía nalgún momento necesítase incorporar persoal, terá preferencia, sempre que non se prexudiquen os proxectos en que están involucrados, o persoal deste servizo que pasase a formar parte destes equipos.

Tamén asistirá aos cursos de formación na área de metroloxía, cando estes se impartan.

No momento da súa incorporación axustarase o seu salario ao propio da súa categoría, nivel B2, salvo que estivese en posición superior, que manterá.

-Categoría profesional.

A categoría profesional manterase para todos os efectos, tanto no rexistro xeral anual do persoal e recibo de salario.

-Regradores.

A comisión paritaria coñecerá previamente todos os casos de persoal deste colectivo que se vaia integrar nos equipos, dos que a súa integración no cadro de persoal da empresa se produciu como profesional e categoría de oficial de 3ª, para os efectos de emitir as súas observacións.

No momento da súa incorporación axustarase o seu salario ao propio da súa categoría, nivel B2, salvo que estivese en posición superior, que manterá.

-Afiadores.

Terá preferencia a maior antigüidade deste persoal na función, para incorporarse ás células con maiores necesidades de traballo da súa especialidade.

-Outros colectivos.

Calquera colectivo ou grupo que se integre no N.S.T. con posterioridade e logo de acordo empresa-comité de empresa, será encadrado nas condicións xerais ou particulares definidas no presente documento.

-Espírito do punto 3.2. dos acordos (tarefas e obxectivos do equipo da célula).

É vontade de GKN Driveline Vigo, S.A. que o persoal procedente dos colectivos de: mantemento, metroloxía e regradores, manteñan e impulsen a súa profesionalidade a través da formación continua necesaria e a súa dedicación ás tarefas da súa especialidade.