

## **Convenio colectivo da empresa SAI Automotive Lignotock, S.A. (Fábrica do Porriño) (Ano 2004-2006)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Ámbitos e condicións xerais

##### Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación exclusivamente no centro de traballo situado no polígono industrial das Gándaras de Budiño, parcela 205, O Porriño (Pontevedra), así como en calquera outro centro de traballo onde o cadro de persoal do dito centro preste os seus servizos.

##### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio será de aplicación a todo o cadro de persoal existente no momento do seu asinamento e a todo aquel que se incorpore con posterioridade a el, con exclusión dos membros do comité de dirección da fábrica, que voluntariamente aceptasen a dita exclusión, a cal operará unicamente en canto aos seus aspectos económicos.

##### Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2001, con independencia da data da súa publicación no diario oficial correspondente, finalizando o día 31 de decembro de 2006.

##### Artigo 4º.-Denuncia.

Este convenio non precisará ningunha denuncia, considerándose denunciado no momento do seu vencemento de foma automática, sempre e cando non exista modificación legislativa posterior nesta materia.

##### Artigo 5º.-Absorción e compensación.

As condicións establecidas neste convenio serán compensables e absorbibles en cómputo anual con calquera outra existente no momento da súa entrada en vigor, desfrutadas tanto de forma colectiva, como individual.

##### Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Non obstante o disposto no artigo anterior, as condicións económicas desfrutadas individualmente que excedan por todos os conceptos e en cómputo anual das previstas neste convenio respectaranse ad personam, pasando a integrar o complemento persoal de traballador.

##### Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible e, para efectos da súa aplicación, serán consideradas globalmente e en termos anuais.

Para o caso de que a autoridade laboral considere que algún artigo deste convenio vulnera o dereito mínimo necesario e, consecuentemente, remita á xurisdición laboral o texto do convenio, non aprobando esta última algún dos seus artigos, unicamente se verá afectado o convenio naquilo que alterase a autoridade xudicial.

Igualmente, as modificacións legislativas que se produzan con posterioridade ao asinamento deste convenio non producirán efectos prácticos ata o remate da vixencia deste convenio.

### Capítulo II

#### Ordenación do traballo

##### Artigo 8º.-Organización.

A organización e dirección técnica do traballo é facultade exclusiva da empresa.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 217, do 8 de novembro de 2004.

Non obstante, a representación legal dos traballadores (en diante RLT) terá as competencias e facultades recoñecidas legalmente ou aquelas establecidas convencionalmente.

Artigo 9º.-Produtividade e absentismo.

A dirección da empresa e a RLT, conscientes do prexuízo ocasionado á produtividade polo absentismo do persoal, acordan establecer e verificar políticas progresivas e permanentes encamiñadas á redución dos índices de absentismo.

Artigo 10º.-Calidade.

A calidade dos produtos obtidos como consecuencia da prestación dos servizos laborais dos traballadores da empresa, responderá ás condicións fixadas por ela e de acordo coas instrucións que para tal fin se instrumentasen. A dirección da empresa e a RLT, tendo en conta a importancia vital que o concepto calidade ten no sector en que se encontra encadrada a empresa, conveñen a implantación de políticas encamiñadas á consecución dunha mellora continua da calidade, en especial as derivadas dos principios do sistema de excelencia Faurecia.

Capítulo III

Xornada de traballo

Artigo 11º.-Duración e distribución.

A xornada laboral dos anos 2004 a 2006 será de 1.756 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

Para efectos da súa distribución consideraranse non laborables os días 24 e 31 de decembro de cada ano.

O calendario laboral será elaborado anualmente pola dirección da empresa e a RLT, podendo ambas as partes, de común acordo, establecer as adaptacións que consideren oportunas para a mellor organización do traballo sobre o calendario oficial.

Esta xornada poderá distribuírse de forma irregular ao longo de cada ano natural, de forma que a xornada diaria e a xornada semanal se poida ampliar ata un máximo de 10 e 50 horas, respectivamente, aplicándose a compensación en diñeiro prevista no anexo II deste convenio ou no artigo 16º.5, segundo o caso. Para tal fin, darase traslado á RLT coa maior antelación posible, da necesidade de modificar a distribución horaria inicialmente establecida.

Non obstante o disposto no parágrafo anterior, no caso de se presentaren causas extraordinarias que fagan necesario modificar o establecido nel, de forma excepcional e polo tempo que as partes acordan, levarase a cabo a dita modificación nos termos en que se subscriba.

A xornada nocturna terá a mesma duración que a xornada diúrna, tendo en conta o sistema de traballo a quendas rotativas establecido na empresa. A adscrición á quenda de noite será voluntaria para os maiores de 55 anos, durante a vixencia deste convenio, sen que a alteración da rotación do resto dos traballadores con motivo da dita excepción se considere modificación substancial das súas condicións de traballo.

Artigo 12º.-Horarios de traballo.

A xornada anual de traballo realizarase mediante a asignación do traballador ás seguintes modalidades e quendas de traballo:

a) Xornada partida:

Primeira quenda

De luns a xoves:

Das 8.30 ás 13.45 horas e das 14.15 á 17.30 horas.

Venres:

Das 8.30 ás 14.30 horas.

## Segunda quenda

De luns a xoves:

Das 8.30 ás 14.15 horas e das 14.45 ás 17.30 horas.

Venres:

Das 8.30 ás 14.30 horas.

b) Xornada continuada:

De luns a venres, con rotación semanal e co seguinte horario:

Primeira quenda (mañá)

Das 6.00 ás 14.00 horas.

Segunda quenda (tarde)

Das 14.00 ás 22.00 horas.

Terceira quenda (noite)

Das 22.00 ás 6.00 horas.

Con independencia do horario indicado, co obxecto de realizar a reunión de TOP 5, as ditas bandas horarias alteraranse en canto ao inicio da xornada de traballo, adiantando a entrada en cinco minutos que se compensarán coa entrada os luns ás 7,10 horas e coa compensación en diñeiro prevista no parágrafo primeiro do artigo 16º.6 deste convenio, na parte proporcional correspondente ao tempo acumulado en tales reunións, aboable por meses e de acordo coa acumulación anual estimada.

Os descansos para o bocadillo e outras pausas industriais manteranse nos mesmos termos que se viñan realizando.

a) Non obstante o disposto nas letras anteriores, establécese unha cuarta quenda de traballo co obxecto de atender as necesidades de subministración aos clientes da empresa, polo cal os sábados e domingos de cada semana se poderán converter en laborables, modificándose os días de descanso semanal habituais. A dita modificación precisará dun aviso de 15 días de antelación.

b) Xornada para o persoal de mantemento.

O persoal adscrito a mantemento prestará os seus servizos en réxime de cuarta quenda, con carácter permanente, realizando a súa xornada laboral potencialmente de luns a domingo e, consecuentemente, mediante a rotación oportuna establecida nun calendario anual para tal efecto, o descanso semanal non coincidirá necesariamente co sábado e/ou domingo de cada semana, percibindo a compensación en diñeiro para tal efecto establecida.

## Artigo 13º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que excedan da duración da xornada ordinaria. A iniciativa do traballo en horas extraordinarias correspóndelle á empresa, sendo de libre aceptación polo traballador, coa excepción das que teñan a súa causa en forza maior.

Son horas extraordinarias de forza maior aquelas que se realicen motivadas por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derrubamento, etc.

Son horas extraordinarias estruturais aquelas que se realicen motivadas para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade. Estas horas, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias.

Non obstante, a RLT comprométese a que o persoal necesario realice aquelas horas precisas para alcanzar a produción prevista de entrega ao cliente no período de que se trate.

As ditas horas realizaranse atendendo ao principio de igualdade de oportunidades de todos os traballadores da sección que deban prolongar a súa xornada, trasladando a información oportuna para tal fin á RLT.

As ditas horas compensaranse segundo o establecido no anexo II ou en tempo equivalente de descanso, mediando ou non a compensación económica establecida no artigo 16º.5. No suposto de opción do traballador ao exercer o dereito de aplicación do artigo 16º.5, deberá fixar no prazo de seis meses a data para o descanso substitutorio que, de non ser aceptado pola empresa, se retribuirán segundo o establecido no parágrafo segundo do anexo II. A non fixación de data neste prazo polo traballador daría lugar a que a empresa determine a data para o dito descanso substitutorio.

#### Artigo 14º.-Vacacións.

A duración das vacacións será de 22 días laborables. A empresa organizará as quendas de vacacións en función dos seus compromisos empresariais de subministración aos clientes, debendo pactar coa RLT a súa realización. Durante o período vacacional, o traballador devengará os seguintes conceptos retributivos: salario, antigüidade consolidada, complemento de nocturnidade, complemento de produtividade e calidade, e complemento persoal, máis o complemento de cuarta quenda para o persoal de mantemento, así como o complemento de cuarta quenda para o resto do persoal se o desfrute das vacacións coincide co tempo de traballo a cuarta quenda.

En ningún caso a retribución variable indicada no artigo 16º.12 deste convenio formará parte da retribución do período de vacacións.

#### Artigo 15º.-Licenzas retribuídas.

Nesta materia observarase o disposto no actual contido do artigo 20º do convenio colectivo provincial supletorio, sempre e cando este manteña o seu actual contido. Pola súa vez, establécese unha licenza retribuída por intervención cirúrxica do traballador sen baixa médica dun día de duración.

#### Artigo 16º.-Retribucións.

As táboas salariais deste convenio para o ano 2004 incrementáronse nun 2,70% equivalente ao IPC real do dito ano máis un 0,7%. Con efectos do día 1-1-2005 as táboas salariais vixentes o 31-12-2004 incrementaranse nun 2,4%. Con efectos do día 1-1-2006 as táboas salariais vixentes o 31-12-2005 incrementaranse nun 2,3%.

Non obstante o anterior, coñecido o IPC real dos anos 2004, 2005 e 2006, en caso de terse producido un incremento entre o aumento dos salarios realizado e o IPC real, en cada un destes anos, realizarase

a oportuna revisión pola diferenza entre o dito IPC real e o aumento realizado, con carácter retroactivo ao día 1 do mes en que se superase o citado incremento dos salarios, practicándose a correspondente liquidación.

As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polos seguintes conceptos:

1. Salario base: o asignado segundo o seu grupo e nivel profesional e polas contías indicadas no anexo I deste convenio para o ano 2004, coas evolucións previstas para os anos 2005 e 2006.

Este salario é o resultante de sumarlle, ao salario base preexistente, o complemento convenio igualmente existente con anterioridade ao asinamento deste convenio, máis o incremento establecido para o ano 2004.

2. Antigüidade consolidada: os traballadores manterán consolidadas as cantidades que polo concepto de antigüidade viñan desfrutando o día 1-1-1998, coas adaptacións realizadas nos convenios anteriores. Estes importes manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento persoal, non sufrindo modificacións en ningún sentido, nin por ningunha causa, reflectíndose nos recibos de salarios coa denominacións de antigüidade consolidada.

3. Complemento da cuarta quenda: importe de aplicación exclusivamente a aqueles traballadores que no seu contrato de traballo non estea establecida a obriga de realizar a dita cuarta quenda de traballo, devengable exclusivamente polo tempo en que se realice a citada quenda e polo importe de 63,00 euros/mensuais ou a súa parte proporcional no caso de realizarse por períodos inferiores. Este concepto estará sometido ás revisións previstas para os anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir.

4. Complemento da cuarta quenda para o persoal de mantemento: importe de aplicación exclusiva para o persoal: mecánicos e eléctricos, devengable exclusivamente polo tempo en que se realice a citada quenda e polo importe de 268,19 euros/mensuais, ou a súa parte proporcional no caso de realizarse por períodos inferiores. Este concepto estará sometido ás revisións previstas nos anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir.

5. Compensación xornada irregular: importe que se percibirá por cada hora traballada en exceso realizada de luns a domingo ou festivo, compensada con descanso substitutorio no prazo de seis meses, na contía de 3,43 euros/hora.

No caso de compensarse exclusivamente con descanso substitutorio, por cada hora de traballo realizada de luns a sábado descansaranse 1,5 horas. No caso de exceso de horas realizadas en domingo ou festivo, compensadas exclusivamente con descanso substitutorio, por cada hora de traballo descansaranse 2 horas. Este concepto estará sometido ás revisións

previstas para os anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir.

6. Compensación da xornada ordinaria realizada en sábados e/ou domingos: importe que se percibirá por cada hora ordinaria de traballo realizada en sábado e/ou domingo como consecuencia da realización dunha cuarta quenda de traballo (desde as 6.00 horas do sábado ata as 6.00 horas do luns) na contía de 6,71 euros/hora.

Este concepto estará sometido ás revisións previstas para os anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir. Do devengo do dito concepto exclúese expresamente o persoal de mantemento a quen xa se lle estableceu a súa compensación correspondente.

7. Complemento de nocturnidade: importe que se percibirá por cada hora ordinaria de traballo realizada entre as 22.00 e as 6.00 horas do día seguinte, con independencia do grupo e nivel profesional do traballador, na contía de 1,48 euros/hora. Este concepto estará sometido ás revisións previstas para os anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir.

8. Axudas de custo e gastos por quilometraxe: importe que se percibirá no caso de desprazamentos ordenados pola empresa a poboacións distintas do lugar habitual de traballo, nas contías e circunstancias seguintes:

8.1. Axudas de custo:

a) Unha comida e pernoita no seu domicilio: 12,34 euros.

b) Dúas comidas e pernoita no seu domicilio: 24,68 euros.

c) Dúas comidas e pernoita fóra do seu domicilio: 46,30 euros.

8.2. Quilometraxe: importe que se percibirá no caso de desprazamento, utilizando vehículo da súa propiedade ou uso lexítimo do traballador, na contía de 0,22 euros/quilómetro, cantidade que compensará todos os factores de custo derivados do uso do vehículo, excepto a peaxe de autoestrada.

Estes conceptos estarán sometidos ás revisións previstas para os anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir.

Non obstante, a empresa poderá determinar a compensación dos gastos derivados do desprazamento, mediante a asunción deles na súa totalidade, garantindo neste caso o aloxamento do traballador en establecementos con categoría de tres estrelas.

9. Gratificacións extraordinarias: importe que se percibirá os meses de marzo (día 30), xuño (día 30) e novembro (día 30), na contía equivalente a 30 días de salario, antigüidade, complemento persoal devengables da seguinte forma:

\* Marzo: do día un de marzo ao vinte e oito de febreiro do ano seguinte.

\* Xuño: do día un de xullo ao trinta de xuño do ano seguinte.

\* Decembro: do día un de xaneiro ao trinta e un de decembro do mesmo ano.

10. Complemento persoal: importe resultante de restarlle ao salario contratual individualizado que veña percibindo o traballador a día 1-1-2001, os conceptos retributivos fixos que este convenio establece.

11. Complemento de produtividade e calidade: establécese unha retribución de tal condición, co obxecto de retribuír os factores de produtividade e calidade. No ano 2004, a dita retribución establécese en 19,96 euros/mes. Este concepto estará sometido ás revisións previstas para os anos 2005 e 2006, así como para as desviacións por IPC que se poidan producir.

12. Retribución variable: sistema polo cal, mediante o cumprimento do 90% do resultado previsto da planta (%Ebitda) exixido conforme o orzamento semestral desta (%Resultado = % Ebitda = % Resultado sobre vendas antes de xuros, impostos e amortizacións) e de acordo co nivel de logro de obxectivos segundo a escala establecida para tal fin, se retribúe a participación dos traballadores na consecución dos referidos obxectivos.

Os indicadores utilizados como soporte para o cálculo desta retribución variable e a súa ponderación serán:

Resultado económico (%Ebitda) = 40%

Seguridade (FRO) = 30%

Calidade (PPM cliente) = 30%

Os valores de referencia serán establecidos pola empresa como obxectivos nos seus orzamentos, con revisión semestral se é o caso, cuxa información se trasladará ao comité de empresa.

O cumprimento de cada un deses parámetros dará lugar ao pagamento da retribución variable correspondente segundo a ponderación arriba indicada e polos importes en euros que seguidamente se indican:

Obxectivos	2004	2005	2006
90%	0	0	0

90%	30	50	70
95%	40	60	80
100%	50	70	90
110%	100	130	160
120%	150	200	220

Para o seguimento destes indicadores, a RLT nomeará dous representantes, que asistirán ás reunións que se convoquen para o efecto e en especial en canto ás correspondentes á fixación dos importes de retribución variable que se liquidará nos meses de febreiro e agosto de cada ano.

Para a consecución da dita mellora, a empresa comprométese a dar a formación adecuada para o uso das ferramentas do sistema de excelencia Faurecia, tales como Hoshin, SMED, TPM, Autocalidade, etc.

A estrutura salarial determinada nos puntos precedentes, vén substituír integramente a prevista no convenio colectivo provincial, polo que os conceptos non incluídos neste convenio e previstos no CCP, non serán de aplicación aos traballadores afectados por este convenio colectivo de empresa.

Artigo 17º.-Pagamento de retribucións.

O pagamento das retribucións realizarase mensualmente a través das entidades bancarias que cada traballador determinase. O día do cobramento será o último laborable de cada mes. Os anticipos sobre o salario mensual solicitaranse con, polo menos, 48 horas de antelación, procedéndose na forma prevista no ordenamento legal.

#### Capítulo IV

##### Aspectos asistenciais

Artigo 18º.-Complementos por IT.

Os traballadores que sufran baixa por IT, derivada da enfermidade común ou accidente non laboral, percibirán os seguintes complementos por conta da empresa:

-Do día 1 ao 15 do proceso: sen complemento.

-Do día 16 ata a día 100 do proceso, ambos os dous incluídos: un complemento igual á diferenza entre a prestación por IT que legalmente corresponda e o 100% da súa base reguladora.

Non obstante, no caso de hospitalización do traballador, o complemento do 100% aplicarase desde o primeiro día de hospitalización.

Os traballadores que sufran baixa por IT derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, percibirán os seguintes complementos por conta da empresa:

-Do día 1 ata a finalización do proceso: un complemento igual á diferenza entre a prestación por IT que legalmente corresponda e o 100% da súa base reguladora.

Artigo 19º.-Seguro de accidentes.

A empresa contratará coa compañía de seguros que coide oportuno unha póliza de accidentes que garanta as seguintes coberturas:

-Falecemento por accidente: 19.232 euros.

-Incapacidade permanente total para a profesión habitual: 19.232 euros.

-Incapacidade permanente absoluta: 23.740 euros.

-Grande invalidez: 28.247 euros.

Estas coberturas son complementarias ás que se puidesen devengar no sistema da Seguridade Social, quedando suxeitas á cualificación que no dito sistema se declare en materia de invalidez.

Os beneficiarios da dita póliza serán o propio traballador ou os seus herdeiros legais, salvo que o traballador designe outros.

## Capítulo V

Outros aspectos sociais e laborais

Artigo 20º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal de dous conxuntos de pezas de roupa de traballo e calzado ao ano, de obrigada utilización. A súa entrega realizarase antes do 15 de outubro e do 15 de abril (inverno-verán), adecuándoas á climatoloxía estacional. Non obstante, no caso de que algún posto de traballo leve consigo a necesidade de utilización dun maior número de pezas de roupa polo seu desgaste, a empresa procederá á súa entrega. A RLT controlará a calidade do material e a súa entrega efectiva.

A empresa xestionará por medio da mutua de accidentes a entrega ao traballador que o precise de lentes graduados de seguridade.

Artigo 21º.-Formación.

A asistencia a cursos de formación, previamente convocados pola empresa e tras o control efectuado pola RLT, levará consigo, no caso de que estes se celebren fóra do horario de traballo excedendo da xornada ordinaria, o devengo de 15,50 euros/día. Pola súa vez, a empresa aboará o exceso de quilometraxe que tivese que realizar o traballador para acudir a eles, sobre o que habitualmente realiza para acudir ao centro de traballo, en importe de 0,22 euros/quilómetro. Estes valores manteranse estables durante a vixencia do convenio. Non obstante, a empresa procurará que os citados cursos se realicen preferentemente durante a xornada laboral e que a duración das asistencias a clase non exceda de tres horas diarias.

Artigo 22º.-Contratación laboral.

Serán de aplicación os contratos e as súas condicións de acordo co estipulado no convenio provincial de carpintaría, ebanistería e actividades afíns, nos termos establecidos no dito convenio.

Para tal fin, establécese singularmente a aplicación do previsto no artigo 10.2º b) do dito convenio, e o previsto no seu artigo 9.2º b), aínda que cambiando o termo centros de traballo dunha mesma provincia polo de postos de traballo correspondentes a distintos proxectos.

As contratacións futuras coidarán de aproveitar a formación e experiencia dos traballadores que prestasen servizos á empresa con anterioridade, formando estes unha bolsa de contratación, á cal terá acceso o comité de empresa, sen que iso supoña ningún impedimento ao dereito de contratación da empresa.

Artigo 23º.-Grupos e niveis profesionais.

A clasificación profesional na empresa determinarase de acordo coa descrición de tarefas e encadramento de postos de traballo previstos no anexo III deste convenio. A dita clasificación realizouse tras un exhaustivo estudo das partes negociadoras deste convenio e supuxo no convenio anterior un importante esforzo económico da empresa.

Non obstante, o persoal de novo ingreso estará sometido transitoriamente a unha escala salarial equivalente ao 85% da prevista para a categoría profesional de contratación e iso con base na súa menor experiencia profesional, por un período de tempo de: 1 mes completo para os grupos I e II; 3 meses para os grupos III e IV e 6 meses para os grupos profesionais V e VI.

Artigo 24º.-Traballos de superior grupo ou nivel.

Os traballadores que circunstancialmente realicen traballos de grupo ou nivel superior ao do seu encadramento terán dereito ás diferenzas salariais correspondentes. Para tal fin, acumularán días de traballo en tal situación, liquidándose tales devengos cando o número de días acumulados sexa igual ou superior a 15 e, en todo caso, o 31 de decembro de cada ano.

Artigo 25º.-Cadro de persoal.

Tendo en conta as previsións do mercado do automóbil en xeral e a súa incidencia na empresa, durante os anos de vixencia deste convenio, as súas signatarias consideran como criterio adecuado de relación entre volume de contratos temporais e cadro de persoal total da empresa o dun 25% durante toda a vixencia do convenio. A determinación do pase a fixos farase nun 80% por antigüidade e nun 20% por libre decisión da empresa.

Artigo 26º.-Despedimentos obxectivos.

A empresa, con carácter previo e nun prazo non inferior a 15 días de antelación á determinación de efectuar despimentos obxectivos baseados en causas económicas, técnicas, produtivas ou organizativas, dará traslado á representación legal dos traballadores dun informe no cal consten as causas que motivan a dita determinación, e isto con independencia das obrigas legalmente establecidas.

Dentro do dito prazo a empresa ofertaralles aos traballadores afectados unha relación de postos de traballo susceptibles de seren ocupados polo traballador, en función dos seus coñecementos e experiencia, que existan na empresa vacantes ou ocupadas por persoal temporal. A aceptación polo traballador dalgún dos postos ofertados poderá levar ao cambio de grupo profesional, aínda que manterá, se é o caso, o salario superior que viñese devengando, reestruturándose as condicións laborais de acordo coas correspondentes ao novo grupo, pasando o exceso salarial resultante a configurar o complemento persoal do traballador.

Artigo 27º.-Promoción profesional.

As vacantes que se produzan nos grupos I ao IV da clasificación profesional cubriranse de acordo cun sistema de igualdade de oportunidades, na forma seguinte:

a) Publicarase no taboleiro de anuncios e remitiráselle copia ao comité de empresa.

b) No prazo de 15 días presentarase as candidaturas correspondentes.

c) Crearase unha comisión paritaria de avaliación, composta por dous representantes da empresa e dous membros do seu comité, os cales valorarán as candidaturas presentadas de acordo cos seguintes criterios:

-Titulación adecuada.  
-Coñecemento do posto.  
-Coñecementos que faciliten o mellor desempeño do posto: ferramentas de calidade, coñecementos de mantemento, resolución de problemas, smed, etc...

-Histórico de absentismo.

No caso de empate na votación, a empresa terá voto de calidade.

En canto ás vacantes que se produzan nos grupos restantes, a empresa reserva para si o dereito de cubrilas sen acudir ao procedemento precedente.

## Capítulo VI

Condicións obrigacionais

Artigo 28º.-Comisión paritaria.

Para todo aquilo derivado da aplicación deste convenio, establécese unha comisión paritaria composta por dous membros do comité de empresa e dous membros en representación da empresa. Pola súa vez, cada unha das partes poderá acudir co asesoramento que coide oportuno.

No caso de discrepancia entre ambas as representacións, establécese a obrigatoriedade de acudir ao sistema de mediación establecido no AGA.

Artigo 29º.-Paz laboral.

Durante a vixencia deste convenio, os traballadores da empresa comprométense a manter a paz laboral existente, sen que isto obste para o exercicio dos dereitos que consideren oportunos.

## Capítulo VII

Dereitos sindicais

Artigo 30º.-Acumulación de horas de representación.

Establécese a posibilidade de acumular mensualmente nun ou máis delegados de persoal as horas destinadas a uso sindical de todos os delegados dunha mesma central sindical.

Artigo 31º.-Reunións do comité de empresa.

Cada dous meses reunirse o comité de empresa e a súa dirección co obxecto de tratar aqueles asuntos que as partes consideren do seu interese.

## Capítulo VIII

Dereito supletorio

Artigo 32º.-Dereito supletorio.

O disposto neste convenio ten carácter prevalente sobre o establecido nos convenios de carácter supletorio, tanto en canto á súa estrutura coma en canto aos importes económicos establecidos.

No non previsto neste convenio de empresa, aplicarase o disposto no convenio colectivo de carpintaría, ebanistaría e actividades afíns da provincia de Pontevedra, naquelas materias reservadas ao dito ámbito negocial, e aplicarase o disposto no convenio colectivo estatal da madeira, naquelas materias reservadas ao dito ámbito negocial, sempre que estes se encontren en vigor. No non previsto nos ditos acordos terase en conta a normativa de xeral aplicación.

## Capítulo IX

Disposicións adicionais

Artigo 33º.-Subcontratación de procesos de fabricación.

A empresa, durante a vixencia deste convenio, non subcontratará os traballos propios das liñas de produción dos fabricados que comprenden a súa actividade industrial, nin a xestión dos servizos soporte primarios: calidade, mantemento e loxística; salvo a inexistencia de medios adecuados que aconsellen a súa contratación externa.

Artigo 34º.- Prevención de riscos laborais.

Nesta materia observárase exactamente o disposto na lexislación xeral de aplicación.

## ANEXO I

### TÁBOA SALARIAL ANO 2004

I	1	1,000.39	15,005.86
II	1	1,000.39	15,005.86
	2	1,086.36	16,295.41
III	1	1,181.11	17,716.67
	2	1,254.37	18,815.51
IV	1	1,327.61	19,914.20
	2	1,427.43	21,411.41
V	1	1,494.92	22,423.83
	2	1,595.10	23,926.43
VI	1	1,672.41	25,086.12

VII	1	1,672.41	25,086.12

**ANEXO II  
HORAS EXTRAORDINARIAS**

Grupo	Normal	Festiva

I y II	10.75	11.15
III	12.10	12.58
IV	13.56	13.97

-Considéranse horas extraordinarias festivas as realizadas entre as seis horas do domingo e as seis horas do luns, ou día festivo e o seguinte, respectivamente.

-As horas derivadas da aplicación da xornada irregular, non desfrutadas antes dos seis meses desde a súa realización, serán aboadas a 15 euro/hora.

**ANEXO III**

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

	<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>
GRUPO I	DOBRADURA DE CANTOS	

	REPALETIZADO	
GRUPO II	LIXADO RECUPERACIÓN EMBALAXE	CARRETEIRO LOXISTICA AXUDANTE DE COMEDOR
	ADHESIVADO	OPERADOR DE ESTELADORA
	TROQUELADO 1	PREPARADOR PROPES
	CONTROL DE PRODUTO	TROQUELADO 2
	CONDUX	
	CARRETEIROS (PRENSAS/MANTAS)	
	PERIFERIA MANTEMENTO	
GRUPO III	MAQUINISTA PRENSAS	MANTEMENTO MOLDES
	MAQUINISTA ACABAMENTOS	SALA DE CONTROL
	CONDUTOR PA DE ESTELA	DEFIBRADOR
	EMPILLADOR	LIQUIDOS
	COCIÑEIRA	
GRUPO IV	MECÁNICOS	CALDEIRA
	ELECTRICISTAS	EXPEDICIÓNS
	ALMACÉN	MATRICEIRO 2
	MATRICEIROS 1	AUDITOR DE CALIDADE DE MANTAS
	XESTOR DE COMPRAS	METROLOXIA

	AUDITOR DE CALIDADE DE PRENSAS	
GRUPO V	SECRETARIA (ADMINISTRAT.)	TÉCNICO DE DISEÑO
		TÉCNICO RR.HH.
		TÉCNICO DE LABORATORIO
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN
GRUPO VI	SUPERVISOR	
	PLANIFICACIÓN	
	ENXEÑEIRO DE PRODUTO	
	PILOTO INDUSTRIAL	
	MÉTODOS	
	PROCESOS	
GRUPO VII	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	

**RESUMO DE DESCRICIÓN DE TAREFAS E ENCADRAMENTO DE POSTOS DE TRABAJO  
PLANTA DO PORRIÑO  
MAN DE OBRA DIRECTA**

Identificación	Área	Misión	Tarefas	Responsabilidades	Coñecementos	Encadrament o
----------------	------	--------	---------	-------------------	--------------	------------------

Maquinista	Prensas: 1 a 6	Prensado da manta.	<p>Prensado da manta. Prensar pezas de alimentación automática ou manual, cuidando os parámetros e controlando a produción realizada.</p> <p>Cambio de utensilios segundo a programación establecida. Controla a calidade e seguridade de forma visual. Realiza o mantemento preventivo.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co persoal de lixado e recuperación, con auditores de calidade e con mantemento.</p>	<p>FPII ou experiencia equivalente no posto. Coñecementos específicos de mecánica, electricidade e informática.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.</p>	Grupo III-1
Lixado	Prensas: 1 a 6	Lixado de pezas prensadas	<p>Lixar pezas, autocontrol determinando cales hai que recuperar e colaborando co maquinista no cambio de utensilios.</p> <p>Cando non lixa, realiza traballos de recuperador.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co maquinista, recuperador e auditores de calidade.</p>	<p>FPI ou experiencia equivalente no posto.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 1 mes.</p>	Grupo II-1
Recuperación	Prensas: 1 a 6	Recuperar as pezas defectuosas.	<p>Amañar defectos tales como fendas, repelos, etc. controlando as pezas xa recuperadas e determinando a súa validez. Cando non recupera, realiza</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p>	<p>FPI ou experiencia equivalente no posto, con habilidade en traballos manuais.</p> <p>Requírese unha experiencia</p>	Grupo II-1

			tarefas de lixado.	Relaciónase con maquinista e lixador, así como auditores de calidade.	previa non inferior a 1 mes.	
Carreteiro transporte interno	Prensas periferia	Abastecemento de material.	Subministra manta e materias primas á liña, retirando desperdicios depositados en contedores. Traslada o produto terminado ao almacén loxístico. Pode facer outros traballos específicos.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con maquinista, carreteiro de loxística e persoal estaladora.	FPI ou experiencia equivalente no posto, con habilidade en conducción.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 3 meses.	Grupo II-1
Preparador embalaxes e utensilios	Prensas periferia	Que os RACK garden os requisitos oportunos e que o utensilio para cambio de moldes sexa o correcto.	Adaptación RACK á produción.  Controlar moldes necesarios, quentalos e transportalos a prensas. Retornar moldes retirados e pasar varredoiro.  Poden axudar a mantemento de moldes.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con maquinista, carreteiro e mantemento de moldes.	FPI ou experiencia equivalente no posto, con coñecementos de mecánica.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 1 mes.	Grupo II-1
Mantemento moldes	Prensas periferia	Ter os moldes preparados e a punto.	Mantemento da periferia do molde tanto nos seus aspectos técnicos como de limpeza. Mantemento do	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión	FPII ou experiencia equivalente no posto, con coñecementos de mecánica, soldadura,	Grupo III-2

			<p>premoldeo.</p> <p>Vixiar o correcto funcionamento da caldeira de gas.</p> <p>Pódese incorporar a mantemento como reforzo.</p>	<p>interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con maquinista, preparador de moldes, matriceiros e mantemento.</p>	<p>hidráulica e pneumática.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.</p>	
Maquinista de acabamentos	Prensas acabado	Forrado do taboleiro.	<p>Alimentación manual da máquina, manta, folio, espuma, etc.</p> <p>Cambia parámetros da máquina en función de determinacións concretas predeterminadas.</p> <p>Tamén dobra cantos ou quita bordos.</p> <p>Realiza o mantemento preventivo e outras tarefas de acabado.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método.</p> <p>A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co resto do persoal de acabamentos, loxística e mantemento.</p>	<p>FPII ou experiencia equivalente no posto, con coñecementos de mecánica.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.</p>	Grupo III-1
Adhesivado	Prensas acabado	Preparación e aplicación do adhesivo.	<p>Mestura adhesiva con endurecedor segundo especificacións predeterminadas.</p> <p>Prepara pistola e calderín.</p> <p>Dobra cantos manual.</p> <p>Limpa a cabina.</p> <p>Axuda no cambio de moldes.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método.</p> <p>A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co maquinista e o resto do persoal de acabamentos, así como con mantemento.</p>	<p>EXB ou experiencia equivalente no posto, con habilidades para traballos manuais, en especial pintura de automóviles.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 2 meses.</p>	Grupo II-1

Dobrado de cantos e embalaxe	Prensas acabamento	Adaptar os cantos da peza.	<p>Dobrar manualmente a peza tras o seu quecemento.</p> <p>Recortar sobrante P.V.C. Cortar folio, espuma, etc. Peche dos RACK e preparación da embalaxe.</p> <p>Pode, ocasionalmente, adhesivar ou recuperar.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co maquinista e adhesivado.</p>	<p>EXB ou experiencia equivalente no posto, con habilidades para traballos manuais.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 1 semana.</p>	Grupo I-1
Troquelado 1	Mantas troquelado	Alimentación troqueladora	<p>Alimenta manualmente a troqueladora, segundo os lados que se vaian fabricar.</p> <p>Retira os palés, cambia os troqueis, axusta medidas predeterminadas e retira mantas defectuosas.</p> <p>Tamén repaletiza.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con calidade e o carreteiro.</p>	<p>EXB ou experiencia equivalente no posto.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 1 mes.</p>	Grupo II-1
Troquelado 2	Mantas troquelado	Coordina o equipo de troquelado.	<p>Realiza labores de xestión do troquelado, organiza a secuencia, dá relevos. Realiza as tarefas propias de entrada e saída. Retira os palés, cambia os</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p>	<p>EXB ou experiencia equivalente no puesto.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.</p>	Grupo II-2

			troqueis, axusta as medidas predeterminadas. Conduce a carreta e repaletiza.	Relaciónase con calidade e o supervisor.		
Carreteiro	Mantas troquelado	Asegurar subministración palés e retirada do produto ao almacén.	Transporta manta á liña e retira palés ao almacén.  Baleira contedores, limpa filtros e subministra material a despaletizado. Tamén axuda o amoreado e ao muíño de recortes.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase co amoreador e desfibrador.	FPI con experiencia en conducción.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 3 meses.	Grupo II-1
Repaletizado	Mantas troquelado	Corrixo o incorrecto amoreamento.	Rectifica o mal amoreamento.  Corrixo cara do amoreamento e realiza a embalaxe plastificada.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 1 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con calidade e o carreteiro.	EXB ou experiencia equivalente no posto, con certa fortaleza física.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 1 semana.	Grupo I-1
Desfibrador	Mantas liña	Mantemento fibra madeira con especificacións requiridas.	Controla o funcionamento do desfibrador, alimenta cargadoras de fibra sintética e cinta de estelas. Axuda a colocar a malla e carga depósitos de resina.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.	FPII, ou experiencia equivalente no posto, con boas condicións físicas e coñecementos de mecánica e algo de electricidade.	Grupo III-2

			Substitúe o persoal de sala de control e líquidos, e axuda na liña.	Relaciónase con sala de control, líquidos, mantemento e calidade.	Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.	
Sala de control	Mantas liña	Controlar funcionamento liña e produto.	Vixiar peso da manta e incidencias da maquina.  Mantén niveis de mestura, coloca a malla e introduce receitas do produto. Tamén realiza tarefas de mantemento e limpeza.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con todos os postos da liña, mantemento e calidade.	FPII, ou experiencia equivalente no posto, con bos reflexos e coñecementos de electricidade.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.	Grupo III-2
Líquidos	Mantas liña	Mantemento, preparación e mestura de líquidos.	Mantemento de instalacións: tubaxes, filtros, bombas e boquillas.  Mestura de líquidos. Descarga de cisternas. Tamén releva a sala de control e desfibrador, así como ao persoal do empilladoiro, cambio de coitelas. Colabora na liña de Propes.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase coa sala de control, desfibrador, aprovisionamento, mantemento e calidade.	FPII, ou experiencia equivalente no posto, con coñecementos de mecánica.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.	Grupo III-2
Control de produto	Mantas liña	Asegurar que o produto estea correcto para a súa remisión ao cliente.	Visualizar o produto e retirar o que no cumpra coas especificacións, remitindo o	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea	EXB ou experiencia equivalente no posto.  Requírese unha	Grupo II-1

			<p>produto correcto. Acompañamento do produto ante cambio de medidas. Tamén axuda o empillador e substitúe o persoal de Condux.</p>	<p>ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co empillador, Condux e carreteiro.</p>	<p>experiencia previa non inferior a 2 semanas.</p>	
Preparador liña Propes	Mantas liña	Asegurar o seu correcto funcionamento.	<p>Manter a liña mediante a apertura de máquinas e limpeza e adaptación desta.</p> <p>Cambio e reestruturación de peites. Colabora con produción e empillador. Realiza mantemento preventivo.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con sala de control e mantemento.</p>	<p>FPII, ou experiencia equivalente no posto, con meticulosidade e coñecementos de mecánica.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.</p>	Grupo II-2
Empillador	Mantas liña	Asegurar medidas e correcto empillado.	<p>Medir e controlar o peso das pezas en cada cambio de produto, identificándoo.</p> <p>Ordenar tipos e cantidade de palés que hai que subministrar. Preparación e axuste. Asegurar a cantidade de pezas por palés. Controlar e reportar as cantidades fabricadas.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase co Condux, control do produto e sala de control, así como con calidade e o carreteiro.</p>	<p>FPI, ou experiencia equivalente no posto, con determinada forza física e rapidez. Coñecementos de mecánica e informática.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.</p>	Grupo III-1

			Tamén coloca coitelas. Informática de usuario.			

Condux	Mantas liña	Asegurar alimentación muíño de pezas Scrap.	Alimentar o muíño, limpeza da liña e acompañamento do produto por cambio de medidas. Tamén substitúe empillador e control de produto.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 1 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con control de liña e o empillador.	EXB ou experiencia equivalente no posto.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 2 semanas.	Grupo II-1
--------	-------------	---	---	--	---	------------

Carretilleiro	Mantas liña	Asegurar subministración palés e retirada do produto ao almacén.	Transporte manta á liña e retirada palés ao almacén. Baleira contedores. Limpeza de filtros. Subministra material a despaletizado.  Tamén axuda o empillador e o muíño de recortes.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase co empillador e desfibrador.	FPI con experiencia en conducción.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 3 meses.	Grupo II-1
---------------	-------------	--	---	---	---	------------

Operador de esteladora	Mantas esteladora	Asegurar a produción de estela.	Ordenar e controlar a alimentación de troncos. Desatasca o sistema. Limpeza da zona de traballo e atende a briqueteadora.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 1 sobre	EXB, ou experiencia equivalente no posto, con importante fortaleza física e coñecementos de mecánica.  Requírese unha	Grupo II-2
------------------------	-------------------	---------------------------------	---	---	---	------------

			Alimentación de costeiro. Pesaxe de camiós. Conductor de pa, ocasionalmente.	un máximo de 5. Relaciónase co mantemento, calidade, conductor de pa, supervisores e choferes de camiós.	experiencia previa non inferior a 6 meses, e a 12 meses, pola substitución do conductor da pa.	
Conductor da pa	Mantas esteladora	Administrar materia prima á cinta de alimentación.	Carga con pa troncos ou costeiro e trasládao á cinta. Carga camiós de cortiza. Pesa materia prima en entradas ou saídas. Manexa a briqueteadora e efectúa o mantemento da pa.  Tamén fai de clasificador.	A súa responsabilidade proxéctase sobre a forma e o método. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase co clasificador, mantemento e calidade.	FPI, ou experiencia equivalente no posto, con coñecementos de mecánica.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses, dada a complexidade do manexo da pa.	Grupo III-1

## MAN DE OBRA INDIRECTA

Identificación	Área	Misión	Tarefas	Responsabilidades	Coñecementos
Planificación	Loxística	Planificación da produción de fábrica	Xestión de stock, tratamento de expedicións, recepción de pedidos e tratamento datos produción.  Elaboración de albarás.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.  Relaciónase coa UAP, materias primas, clientes e	Enxeñaría técnica, con especial habilidade en organización, ou experiencia equivalente no posto.  Coñecemento de idiomas inglés e -de ser posible-alemán. Informática no nivel de xestión.  Requírese unha

				calidade.	experiencia previa non inferior a 12 meses.
Expedicións	Loxística	Asegurar subministración de ordes de pedidos.	<p>Coordinación con clientes e provedores, así como con transportistas. Ordena as cargas. Mantemento stocks, almacéns exteriores e outros requiridos. Elabora albarás de carga e xestiona prezos transporte.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con provedores de transporte, clientes, calidade e produción.</p>	<p>FPII administrativo, ou experiencia equivalente no posto, con certa man esquerda con transportistas. Informática no nivel de xestión.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.</p>
Carreteiro de expedicións ou materias primas	Loxística	Recibir ordes de carga, ou recibir entrada de material.	<p>Carga de camións de produto terminado con elaboración de albarás ocasionalmente, ou descarga de materia prima con clasificación no almacén do produto, mantendo informaticamente a recepción do material.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 ou 2 sobre un máximo de 5, segundo se trate de expedicións ou materia prima, respectivamente.</p> <p>Relaciónase con provedores de transporte, calidade e produción.</p>	<p>FPI, ou experiencia equivalente no posto, con especial habilidade en conducción. Informática no nivel de usuario, en caso de materias primas.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.</p>
Supervisor	UAP mantas	Asegurar correcto funcionamento da sección.	<p>Controlar e xestionar o persoal ao seu cargo, tanto funcional, como xerarquicamente.</p> <p>Controlar a correcta aplicación normas sobre seguridade,</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.</p>	<p>FPII ou dilatada experiencia no posto; con especial habilidade en organización e mando de persoas. Coñecementos específicos en mecánica, electricidade,</p>

			<p>calidade e produtividade.</p> <p>Coordinar tarefas entre a súa sección e outras periféricas.</p>	<p>Relaciónase con todos os postos da sección e cos responsables das seccións periféricas, así como co responsable da UAP.</p>	<p>hidráulica e pneumática.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 18 meses. En estaladora, requírese capacitación forestal.</p>
Supervisor	UAP prensas	Asegurar o correcto funcionamento da sección.	<p>Controlar e xestionar o persoal ao seu cargo, tanto funcional, como xerarquicamente.</p> <p>Controlar a correcta aplicación de normas sobre seguridade, calidade e produtividade.</p> <p>Coordinar tarefas entre a súa sección e outras periféricas.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con todos os postos da sección e cos responsables das seccións periféricas, así como co responsable da UAP.</p>	<p>FPII ou dilatada experiencia no posto; con especial habilidade en organización e mando de persoas. Coñecementos específicos en mecánica, electricidade, hidráulica e pneumática.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 18 meses, dos cales, polo menos 12, serían como maquinista.</p>
Supervisor	Mantemento	Supervisión das diferentes especialidades ao seu cargo e cumprimento de obxectivos do departamento.	<p>Organizar e planificar os traballos, recursos, medios e persoas. Desenvolvemento de novas instalacións e control da calidade dos traballos e seguridade. Supervisión de traballos realizados por contratistas externos. Xestión de compras e optimización de prezos de materiais. Atención</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con provedores, calidade, produción, contratistas externos, sistemas, administración e carreteiros.</p>	<p>Enxeñeiro técnico ou mestría industrial, ou dilatada experiencia, con especial habilidade en organización e mando de persoas. Necesario o carné de operador de caldeiras con capacidade para realizar traballos manuais da súa área e resolver os problemas técnicos que o persoal ao seu cargo lle presente.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 18 meses, aínda que a</p>

			necesidades UAP. Xestión de residuos, actuacións esporádicas de emerxencia e impartición de formación.		súa experiencia anterior á contratación non será inferior a 30 meses.
Mecánico	Mantemento	Realizar traballos de mantemento na área mecánica e hidráulica, soldadura e pneumática.	Realizar mantemento preventivo, correctivo e predictivo da súa área. Forma parte de grupos de mellora, T.P.M. e dos grupos de primeira intervención. Tamén realiza ocasionalmente traballos de hidráulica.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con todos os postos de traballo da fábrica.	FPII, ou experiencia equivalente en mecánica, hidráulica, pneumática e soldadura. Informática no nivel de usuario. Con coñecementos básicos de electricidade.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Electricista	Mantemento	Realizar traballos de mantemento na área eléctrica, electrónica e hidráulica. Programación de autómatas.	Realizar mantemento preventivo, correctivo e predictivo da súa área. Realizando ocasionalmente traballos de hidráulica.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con todos os postos de traballo da fábrica.	FPII, ou experiencia equivalente en electricidade, electrónica, hidráulica e programación de autómatas. Informática no nivel de usuario. Coñecementos básicos de mecánica e soldadura.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Caldeiras	Mantemento	Mantemento equipos de caldeiras e torres de refrixeración.	Realizar mantemento preventivo, correctivo e predictivo da súa área. Analítica da	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten	FPII, ou experiencia equivalente no posto, con carné de operador de caldeiras e coñecemento específico de

			<p>auga de caldeiras e torres. Tratamento químico de augas. Instalacións aceite térmico e vapor. Tamén apoia o equipo de mantemento. Limpeza interior de caldeiras.</p>	<p>repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con mantemento e co persoal de instalacións térmicas.</p>	<p>caldeiras de alta presión e bombas de vapor.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses, cunha experiencia anterior á contratación non inferior a 24 meses.</p>
--	--	--	---	---	--

--	--	--	--	--	--

Almaceneiro	Mantemento	Manter o stock do almacén de mantemento e do almacén xeral.	<p>Xestión de compras con provedores, localización e negociación de prezos. Controla almacén en depósito e mantén ao día e optimiza os stocks mínimos, controlando o inventario permanente. Subministra materiais a produción segundo programación. Informática de xestión.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con provedores, contratistas e todos os postos da fábrica.</p>	<p>No nivel de FPPI administrativo.  Informática no nivel de xestión. Con experiencia como técnico de mantemento e habilidades en negociación con provedores.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.</p>
-------------	------------	---	---	--	---

--	--	--	--	--	--

Periferia de mantemento	Mantemento	Mantemento das instalacións periféricas.	<p>Mantemento depuradora con reposición de produtos químicos.  Recolla de lixo non industrial. Mantemento de xardíns e reparación de albanelería e pintura.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con mantemento e UAP.</p>	<p>No nivel de FPI, con habilidades manuais para os traballos citados.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 3 meses.</p>
-------------------------	------------	--	---	---	---

--	--	--	--	--	--

Auditor de prensas	Calidade	Cumprimento do Plan de control da	Toma de datos de produción,	A súa responsabilidade	FPPI ou BUP ou experiencia
--------------------	----------	-----------------------------------	-----------------------------	------------------------	----------------------------

		UAP.	observando cumprimento de parámetros e correcto funcionamento do sistema de fabricación e do produto fabricado. Control estatístico do proceso. Apertura de fichas de incidencias. Disponibilidade para atender problemas do cliente en relación coa fabricación. Contraste de aparellos de medida. Realiza informes e remite certificados de calidade aos clientes.	proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 ou 4 sobre un máximo de 5. Relaciónase con UAP, mantemento e loxística.	equivalente no posto. Informática no nivel de xestión. Con especial aptitude de implicación, pulcritude e bo observador. Dinámico. Con coñecementos de sistemas de aseguramento da calidade.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Auditor de mantas	Calidade	Cumprimento do Plan de control da UAP.	Toma de datos de produción, observando cumprimento de parámetros e correcto funcionamento do sistema de fabricación e do produto fabricado. Dosificar, comprobar e validar produtos fabricados polas UAP. Realización de ensaios de enxeñaría das pezas, da súa aceptación ou rexeitamento.  Control estatístico do proceso e comprobación en laboratorio das materias primas que entran en produción.	A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 ou 4 sobre un máximo de 5. Relaciónase con UAP, mantemento e loxística.	FPPI ou BUP ou experiencia equivalente no posto. Informática no nivel de xestión. Con especial aptitude de implicación, pulcritude e bo observador. Dinámico. Con coñecementos de sistemas de aseguramento da calidade.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.

			<p>Apertura de fichas de incidencias e concienciación ao persoal sobre a calidade.</p> <p>Disponibilidade para atender problemas do cliente en relación coa fabricación.</p> <p>Contraste de aparellos de medida. Realiza informes e remítelles certificados de calidade aos clientes.</p>		
Metroloxía/xestión calidade	Calidade	Medición controis dimensionais e xestión información calidade.	<p>Comprobación pezas sobre planos, creación sistemas de información.</p> <p>Información a inspectores de calidade, tratamento resumos de xestión, analizando tendencias e desviacións.</p> <p>Configura lista materiais e asegura dossier de calidade de novos produtos.</p> <p>Fai de correspondente UAP presas cos responsables de calidade e estuda problemas fronte a reclamacións de clientes, abrindo fichas de accións correctoras.</p> <p>Defende ante o cliente a validez do produto fabricado.</p>	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con UAP, mantemento, sistemas, loxística, etc.</p>	<p>FP II, ou experiencia equivalente no posto.</p> <p>Informática no nivel de xestión.</p> <p>Metódico e rigoroso.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.</p>
Técnico de laboratorio	Calidade	Determinación métodos de	Creación de pautas de ensaios. Xestión	A súa responsabilidade	Enxeñaría técnica

		ensaio en laboratorio e responsable de calidade de compras.	compras laboratorio. Calibración de medios de control laboratorio e perifera. Realización de ensaios específicos e aseguramento entrega de produtos en relación coas súas especificacións. Realiza informes e remítelles certificados de calidade aos clientes. Realiza informe de primeiras mostras. Substitúe o xefe de calidade e audita e cualifica os provedores.	proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con compras, provedores, controller, loxística, UAP e dirección.	química ou experiencia equivalente no posto. Informática de xestión. Bo observador con coñecementos de calidade do material de compras.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Enxeñeiro de produto e/ou calidade	Calidade	Aseguramento da calidade nas liñas de produción e mantemento do sistema. Investigación e desenvolvemento.	Coordina equipo de calidade. Informe situación e plans de traballo. Recibe información auditores e responsabilízase do funcionamento do sistema. Coordina probas e analiza os resultados. Realiza procedementos e instrucións do control documental do sistema. Colabora na planificación de plans de control. Desenvolvemento do produto.	A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con todos os departamentos da empresa.	Enxeñeiro superior ou licenciado en ciencias químicas. Informática de xestión. Sistemas de calidade.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 24 meses, con experiencia anterior á contratación de 12 meses.
Piloto industrial	Industrialización	Coordinar todas as tarefas dos proxectos.	Determina obxectivos e viabilidade económica. Planifica e efectúa	A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A	Enxeñeiro técnico en mecánica, ou experiencia equivalente no

			o seguimento dos proxectos. Pon en marcha o equipo de proxectos e efectúa o lanzamento do produto. Realiza estudos de investimentos.	toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con equipo de dirección e provedores de equipamento.	posto. Coñecementos de automatismos. Condición de líder. Informática no nivel de xestión.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 24 meses.
Enxeñeiro de métodos	Industrialización	Establecemento de métodos e tempos de produción.	Participa no desenvolvemento de proxectos e cronometra tarefas, fixando estándares.  Organiza grupos de traballo e distribúe en planta medios e equipos. Estuda embalaxes, responsabilizándose do sistema E.S.P., así como realiza estudos ergonómicos.	A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con UAP, con todos os departamentos da empresa e outros centros de traballo.	Enxeñeiro superior ou técnico. Informática no nivel de xestión. Con coñecementos de organización.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Enxeñeiro de procesos	Industrialización	Establecemento da automatización dos equipos.	Participa na elaboración dos proxectos responsabilizándose da súa parte eléctrica e electrónica. Responsabilízase da seguridade das máquinas e colabora con mantemento.	A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 4 sobre un máximo de 5.  Relaciónase co equipo de dirección e	Enxeñeiro superior ou técnico en electrónica, con coñecementos de pneumática, hidráulica e electricidade. Informática no nivel de xestión.  Requírese

				mantemento.	unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Técnico de deseño	Industrialización	Deseño de equipos para industrialización.	Colabora na redacción dos proxectos, xestiona definicións numéricas, realiza traballos en AUTOCAD e outros sistemas, e asiste aos departamentos.	A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con todos os departamentos.	Enxeñeiro técnico mecánica, con coñecementos de delineación. Informática no nivel de xestión e específica en deseño industrial.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Matriceiro 1	Industrialización	Mantemento de moldes.	Rectifica, recupera e modifica moldes de produción. Colabora con calidade para a solución de problemas no proceso. Colabora en lanzamentos.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos de traballo. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 2 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con UAP e calidade.	FPII matricería-axustador, ou experiencia equivalente no posto.  Con coñecementos de soldadura e pneumática, con habilidade para traballos manuais.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.
Matriceiro 2	Industrialización	Coordinación de	Coordina os	A súa	FPII

		traballos con produción.	traballos do equipo, en función das necesidades. Correspondente na UAP de prensas.  Realiza as tarefas de matriceiro 1. Función moi activa na optimización dos utensilios.	responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con UAP, calidade e mantemento.	Matricería-axustador, ou experiencia equivalente no posto.  Con coñecementos de soldadura e pneumática, con habilidade para traballos manuais.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 15 meses.
Técnico de RR.HH.	Recursos humanos	Asistencia técnica xefatura do departamento.	Xestión laboral do persoal: control de incidencias, altas/baixas, contratación, colaboración en materia de nóminas e cotizacións da S.S., xestións ante o Inem.  Control do absentismo. Tarefas administrativas na área de implicación do persoal e en materia de formación e prevención de riscos laborais.  Correspondente News and Line. Selección persoal de fábrica de forma ocasional.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.  Relaciónase con aministración central de persoal, administración, e con todo o persoal.	Diplomado en RR.LL., ou experiencia equivalente no posto. Informática no nivel de xestión. Habilidade para o trato con persoas.  Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.

Cociñeira	Recursos	Xestión	Compra	A súa	FPII hostalaría ou	Grupo
-----------	----------	---------	--------	-------	--------------------	-------

	humanos	do comedor.	materia prima de cociña, xestionando prezos e calidades. Confecciona menús e elabora as comidas, mantendo as instalacións. Colabora na limpeza de oficinas.	responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna en grao 2 sobre un máximo de 5. Relaciónase con recursos humanos, provedores e con todo o persoal.	experiencia equivalente no posto. Necesario o carné de manipulador de alimentos. Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.	III-1
Axudante de comedor	Recursos humanos	Colaborar na xestión do comedor.	Limpeza de medios e instalacións. Colabora na elaboración das comidas e na limpeza da vaixela e das oficinas.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna en grao 2 sobre un máximo de 5. Relaciónase con recursos humanos e con todo o persoal.	FPI cociña ou experiencia equivalente no posto. Necesario o carné de manipulador de alimentos. Requírese unha experiencia previa non inferior a 3 meses.	Grupo II-2
Xestor de compras	Compras	Aprovisionar materias primas planta, materiais de oficina e embalaxe.	Planifica necesidades de materias primas sobre Plan de produción e efectúa o seguimento de entregas, controlando o almacén de materias primas. Substitúe ocasionalmente o almacenheiro de mantemento.	A súa responsabilidade proxéctase sobre formas e métodos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5. Relaciónase con provedores.	FPII administrativo, ou experiencia equivalente no posto informática no nivel de xestión. Coñecemento de idiomas (inglés-alemán). Requírese unha experiencia previa non inferior a 12 meses.	Grupo IV-1

Secretaría de dirección	Dirección	Asistencia ao director da planta.	Coordina a axenda do director, organiza desprazamentos e actividades. Realiza o soporte administrativo e informático do director.	<p>A súa responsabilidade proxéctase sobre métodos e obxectivos. A toma de decisións errónea ten repercusión interna e externa en grao 3 sobre un máximo de 5.</p> <p>Relaciónase con outras plantas, co grupo empresarial, con todos os departamentos, con provedores de servizos e clientes.</p>	<p>FPII administrativo ou secretariado. Informática no nivel de xestión. Con habilidades no trato comercial e profesional. Precísase o coñecemento de idiomas francés, inglés ou alemán.</p> <p>Requírese unha experiencia previa non inferior a 6 meses.</p>	Grupo V-2
Responsable de departamento						