

**Convenio colectivo da empresa Viza Automoción, S.A.U.  
(Anos 2005-2008)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as condicións ás que se deberán axustar as relacións económicas e laborais de Viza Automoción, S.A.U., sita no polígono industrial das Gándaras, parcela 206-C, do Porriño (Pontevedra).

Afecta o ámbito territorial da propia empresa no seu centro de traballo actual e a calquera outro que se puidese establecer no futuro na provincia de Pontevedra, sen máis excepcións que o persoal de alta dirección, que queda excluído del, e por extensión a calquera lugar onde o persoal realice servizos por conta da empresa.

Artigo 2º.-Vixencia, duración e denuncia.

O convenio entrará en vigor a partir da data do seu asinamento sen prexuízo do cal as condicións económicas se aplicarán a partir do 1 de xaneiro de 2005.

Terá unha vixencia de catro anos; expirará o día 31 de decembro de 2008. Quedará automaticamente denunciado, con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 3º.-Condicións e compensacións de melloras.

As condicións contidas neste convenio 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 se poidan establecer no futuro, sempre que no cómputo anual a suma das condicións do convenio sexan máis beneficiosas.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

Para entender de cantas cuestións lle sexan atribuídas, désignase unha comisión paritaria das partes negociadoras deste convenio, que estará integrada por seis membros, tres deles pola empresa e tres polo comité de empresa.

O comité de empresa desiste expresamente durante a súa vixencia do exercicio de dereito de folga nos conflitos derivados da aplicación de calquera das materias contidas nel.

No suposto de discrepancias sobre a aplicación do convenio, procederase do seguinte xeito:

1. A comisión paritaria coñecerá o conflito e emitirá informe.
2. No caso de persistir as discrepancias, o conflito someterase a un procedemento de mediación para intentar a consecución dun acordo entre partes. A elección do mediador realizarase logo de acordo das partes.
3. De resultar infrutuosa a mediación e non haber acordo, quedará a criterio das partes o acudir a un sistema de arbitraje ou ben acudir ao ámbito xudicial competente.

Esta disposición adicional considerarase, para todos os efectos, como cláusula de carácter obrigacional.

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será a mesma en horas de traballo efectivo e en cómputo anual, para todos os traballadores da empresa.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 13, do 19 de xaneiro de 2006.

O número total de horas efectivas de traballo anual queda en 1.739 para o ano 2005, e 1.731,25 para os anos 2006, 2007 e 2008.

As quendas de traballo terá unha duración de 8 horas. Iso non suporá perda de días de descanso nas festas de Nadal, nin traballo en sábados, domingos e festivos, todo iso con respecto ao calendario do cliente maioritario.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador se atope no posto de traballo.

A xornada actual absorberá e compensará calquera outra redución de xornada que por calquera motivo se establezan no sucesivo, calquera que sexa o rango da disposición aplicable.

A fixación do horario de traballo e do calendario laboral será facultade da dirección, a cal establecerá, con intervención do comité de empresa, o cadro horario e calendario laboral para todo o ano, que figuran nos anexos deste convenio. No suposto de non existir acordo, o criterio que necesariamente deberá prevalecer será o de se axear ás necesidades da empresa de cara a servir os clientes.

A dirección da empresa, se as necesidades de traballo así o exixisen, poderá establecer quendas de traballo rotativas, con carácter semanal.

Para iso, notificaráselles ao comité de empresa e ao persoal que se vise afectado cunha antelación de 7 días á data en que se vaia producir este cambio de horario. Excepcionalmente e no caso dunha urxencia demostrada, este aviso previo poderá ser suficiente efectualo con 48 horas de anticipación. Non será necesario aviso previo nos supostos de cambios que se establezan de común acordo entre empresa e traballador, ben sexa por pedimento do empregado, ben por pedimento da empresa.

As prioridades para a designación do persoal afectado polas quendas será como segue:

1. O persoal que voluntariamente se prestase a establecer a quenda.
2. Os demais traballadores.

O persoal que realice traballos de produción poderá estar adscrito a calquera dos horarios de mañá, tarde ou noite recollidos no anexo deste convenio; e o resto do persoal, a calquera dos horarios de mañá, tarde, noite ou partido, do dito anexo.

Quenda de noite:

A empresa comunicarlles aos representantes dos traballadores, mediante escrito razoado e cunha antelación

mínima de 30 días naturais, as causas que leven ao establecemento dunha quenda de noite.

O persoal asignado á dita quenda de noite, será avisado con polo menos 30 días hábiles de antelación.

Os supostos de urxencia demostrada, así como os de común acordo, rexeranse polo disposto para similares casos no punto de cambio a quendas rotativas, establecido neste mesmo artigo.

Para os efectos previstos no segundo parágrafo do artigo 36.3º do Estatuto dos traballadores, ningún traballador estará na quenda de noite máis dunha semana consecutiva, salvo adscrición voluntaria.

As prioridades para a designación do persoal da quenda de noite serán como segue:

1. Persoal que voluntariamente se prestase a establecer a dita quenda.
2. Persoal que no seu contrato individual de traballo considere a prestación de servizos en quenda de noite.

3. Os demais traballadores.

Artigo 6º.-Vacacións.

O período de vacacións será de 30 días naturais para todo o persoal e desfrutarase na forma fixada no calendario laboral que se xunta ao convenio.

Se despois de confeccionado o calendario laboral, por necesidades de servir os nosos clientes ou polas necesidades derivadas da modificación de instalacións, reparación ou mantemento de maquinaria, ou desenvolvemento implantación de proxectos, se fíxese necesaria a modificación do desfrute das vacacións, as datas acomodaríanse ás ditas necesidades, establecendo quendas para o seu desfrute. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan, polo menos dous meses antes do comezo do desfrute.

As vacacións cobraranse en función dos seguintes conceptos: salario convenio, antigüidade, complemento de transporte, complemento de nocturnidade, así como o complemento de actividade ou prima de posto que se aboará por media do percibido entre os meses de xaneiro e xuño, ambos inclusive.

O traballador que se encontrase en situación de baixa por accidente de traballo no comezo do período de vacacións, terá dereito a desfrutar en data posterior igual número de días naturais que aqueles en que coincidise a súa baixa con días de vacacións. Este dereito expirará ao final de cada ano natural.

Artigo 7º.-Licenzas.

A empresa concederá licenza retribuída con aboamento do salario convenio e antigüidade, nos seguintes supostos, sempre que sexan xustificadas.

Nos casos de falecemento da esposa, fillos ou pais, aboarase ademais a media da prima de produción ou de posto, da quincena en que se producise o feito.

Terá que se facer uso destas licenzas no momento de producirse o feito causante, excepto a concerner ao nacemento de fillo, o desfrute da cal será a convir nun prazo de 10 días desde o parto, e a matrimonio,

cuxo desfrute se poderá iniciar o día anterior se o interesado así o solicita.

- a) Por matrimonio, quince días naturais.
- b) Por nacemento de fillos, tres días laborables.
- c) Por falecemento de esposa, fillos ou pais, catro días naturais. En caso de que todos os días coincidan con festivos e/ou non hábiles, para os efectos da realización dos trámites administrativos necesarios, o permiso prolongarase durante o día hábil seguinte.
- d) Por enfermidade grave de cónxuxe ou fillos, tres días naturais. Estes días poderán ser non sucesivos a elección do empregado e sempre que se manteña o feito causante.

Para as licenzas recollidas neste punto e no caso de continuar a enfermidade ou hospitalización do cónxuxe, fillos ou pais (de estar a cargo do traballador neste último caso), concederanse, se así o desexa o traballador, tres días máis de licenza nos que se aboará o 50% do salario convenio.

- e) Por enfermidade grave de pais, irmáns, netos ou avós, dous días naturais.

Ampliaranse as licenzas en dous días naturais máis, sempre que exista necesidade de desprazamento fóra de Galicia, exclusivamente nos casos de falecemento ou enfermidade grave de fillos, esposa e pais.

- f) Por falecemento de tíos ou sobriños, un día natural.
- g) Por falecemento de irmáns, netos ou avós, tres días naturais.
- h) Por matrimonio de irmáns, pais ou fillos, un día natural.
- i) Por traslado do domicilio habitual, un día natural.
- j) Polo tempo necesario nos casos de asistencia á consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario do especialista co de traballo prescribíse a dita consulta o facultativo de medicina xeral. Nos demais casos ata o límite de 20 horas/ano.
  
- k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que aterse ao que dispoña esta en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.
  
- l) En caso extraordinario, debidamente acreditado, concederáse licenza sen percibo de haberes, ata un límite de 16 horas ano. Será necesario para a obtención destas licenzas solicitadas, sempre que iso sexa posible, con polo menos 72 horas de anticipación.
  
- m) As traballadoras que fagan uso do dereito, por lactación dun fillo menor de nove meses, regulado no artigo 37.4º do Estatuto dos traballadores; terán dereito a un tempo dunha hora e quince minutos sempre e cando se opte pola modalidade de ausentarse do traballo.

En calquera dos dous casos detallados a continuación, o tempo concedido será o que figure no Estatuto dos traballadores:

-Se é o pai quen fai uso deste dereito.

-Se é a nai quen fai uso deste dereito optando pola modalidade de redución de xornada.

- n) Por adopción legal, para os trámites necesarios e debidamente xustificados, dous días laborables.

Nas letras c), d), e), f) e g) enténdense incluídos tamén os parentes políticos.

Recoñéceselles o dereito ao disfrute dos días de licenza que establece o convenio e nas condicións que este marca, aos membros de parellas de feito fidedignamente acreditadas.

Artigo 8º.-Tempos.

Os tempos determinaranse polos procedementos de cronometraxe e valoración empregados polos servizos técnicos da empresa, e poderán ser: estimados, provisionais e definitivos.

Ao poñerse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realizar a cronometraxe, aplicaranse tempos estimados, que serán obtidos por estudos dos servizos técnicos.

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

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

O operario coñecedor/habitual do posto asinará a folla de descrición do método operativo empregado no traballo cronometrado; neste proceso non poderá realizar un KB inferior ao KB 75%, de acordo co establecido no artigo 12º. Establécese que o traballador habitual/coñecedor do posto será aquel que teña cualificación demostrada, así como antigüidade suficiente no desempeño do posto.

O tempo asignado a cada operario así como a porcentaxe da actividade en que se encontra o posto, será anotado na folla de traballo e estará clarificado se corresponde ao estimado, provisional ou definitivo.

Artigo 9º.-Revisión de tempos.

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

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

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

Artigo 10º.-Aplicación de tempos.

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

Cando un operario deba pasar dun posto produtivo a outro non parecido, ou ben cando se produza unha modificación substancial no método ou no tempo, ao pasar este de provisional a definitivo, facilitaráselle o que no novo posto ou as novas circunstancias consiga o seu KB habitual mediante as compensacións de aprendizaxe.

Se o operario traballa a prima individual, a compensación de aprendizaxe consistirá en aboarlle o KB medio obtido na última quincena no posto anterior. Esta compensación durará como máximo o tempo necesario para a realización de 2.000 pezas, ao tempo que a dita peza teña asignado, e deixará de facerse se o operario non mellora diariamente o seu KB. No suposto de que no cálculo do tempo necesario para a realización das 2.000 pezas referidas resultase fracción de días, efectuarase redondeo ao número de días inmediato superior.

De simultanear o seu traballo habitual nun posto produtivo con outro non parecido, anotará o tempo investido e a produción obtida en cada posto.

A produción efectivamente realizada ten que se anotar ao final de cada día.

Todo traballador podará coñecer, se o solicita, a gama, o método operativo o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcular a súa prima.

Artigo 11º.-Comisión paritaria de tempos.

Para entender de cantas cuestións lle sexan atribuídas, désígnase unha comisión paritaria de tempos, que se reunirá trimestralmente. Estará integrada por seis membros, tres deles pola empresa, e tres polo comité de empresa.

O funcionamento da comisión paritaria de tempos será o seguinte:

1. A comisión paritaria de tempos será informada por escrito dos tempos que se establecesen, tanto se son novos como se son modificados. A comunicación producirase no prazo máximo de 24 horas desde que o tempo sexa establecido.

2. Os membros da comisión paritaria de tempos recibirán formación en todo o relacionado co sistema de tempos.

3. Facilitaráselle a información necesaria á comisión paritaria de tempos para poder analizar internamente e de xeito confidencial a modificación de tempos.

4. As decisións tomadas pola comisión paritaria de tempos serán vinculantes para todos os efectos.

5. No caso de existiren discrepancias, automaticamente a comisión recorrerá a algún tipo de sistema que poida resolver as posicións en conflito, podendo elixir nese momento, se recorre á arbitrase, revisión, inspección ou auditoría de axentes externos á empresa e mesmo a elección deles.

Artigo 12º.-Rendementos.

Establécese que o rendimento mínimo será o chamado KB 75%, equivalente á produción de 45 minutos hora, para efectos do disposto no Decreto do 17 de agosto de 1973, de ordenación do salario, e a Orde do 22 de novembro, así como para efectos do artigo 54 do

Estatuto dos traballadores, punto 1 e), e ao artigo 11 da Ordenanza laboral siderometalúrxica referidos á ineptitude do traballador.

Establécese como rendimento normal ou habitual do traballador para efectos do preceptuado na letra e) do artigo 54 do Estatuto dos traballadores, o que el mesmo viñese obtendo en precedentes períodos de tempo, podendo considerarse como período para determinar o dito rendimento normal o que viñese obtendo de modo habitual e ordinario durante os seis meses inmediatamente anteriores, maila o cal, nos postos individuais, só será sancionable unha diminución por debaixo dun 15% do rendimento así considerado como normal cando este se produza durante un período de tempo superior a un mes.

Para os postos colectivos, cadeas, grupos funcionais, etc., este período de tempo redúcese a 15 días.

Para ambos os dous casos partírase dun KB máximo de 100% e sen que se poida baixar en ningún caso do KB 75%, que se establece como mínimo no primeiro parágrafo deste artigo.

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

Artigo 13º.-Calidade.

Todos os rendementos anteriormente citados están condicionados a que os traballos estean realizados dentro das condicións das pezas modelo ou dos útiles de verificación.

Artigo 14º.-Tempo de espera e tempo de paro.

Terán a consideración de tempo de espera aqueles que, por causas imputables á empresa e alleas á vontade do traballador, este ten que permanecer inactivo, ben por falta de elementos ao seu alcance, escaso ritmo da operación precedente, falta de ferramentas ou útiles de medición, espera de decisión de se o traballo pode ou non continuar por se presentar algunha dificultade no transcurso da súa execución, etc.

Nestes casos, o traballador afectado percibirá o seu salario incrementado coa medida da prima obtida no mes.

Conceptuarase como tempo de paro o que sufra o traballador por causas non imputables á empresa, ben por falta de materiais de traballo, fluído eléctrico, etc.

Nestes casos o traballador percibirá a retribución que lle corresponda pola súa categoría.

Artigo 15º.-Retribución do persoal.

Componse de salario convenio, antigüidade, complemento de transporte, complemento de actividade (nos casos establecidos), prima de posto (nos casos establecidos) e complemento de nocturnidade nos casos que corresponda e segundo os criterios establecidos nas disposicións vixentes.

O salario convenio e a antigüidade retribuiranse en prezo/día natural.

Artigo 16º.-Salario convenio.

O salario día natural, que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría, é o que figura no anexo salario convenio, deste convenio.

O salario mes, que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría, é o reflectido no anexo salario convenio deste convenio.

Artigo 17º.-Antigüidade.

Devengarase por trienios vencidos, e aboarase con base nas seguintes contías por trienio:

Persoal horario: 0,8312 euros/día por trienio.

Persoal mensual: 25,4009 euros/mes por trienio.

As cantidades antes mencionadas experimentarán os incrementos salariais pactados para os anos 2006, 2007 e 2008 e recollidos no artigo 28º deste convenio.

Estes importes percibiranse a partir do 1 do mes en que se cumpran os trienios de antigüidade, coas excepcións do persoal comprendido no artigo 76 a) da Ordenanza laboral siderometalúrxica e do persoal a que se refire o artigo 30º d) 2 deste convenio.

Manteranse os topes máximos de antigüidade existentes no Estatuto dos traballadores, con anterioridade á entrada en vigor da reforma laboral, para o persoal que corresponda.

Artigo 18º.-Complemento de transporte.

Satisfaráselle ao persoal de cada unha das categorías que preste os seus servizos, tanto en horarios de xornada continuada como persoal de estrutura, por cada día de asistencia ao traballo, a razón de 2,5260 euros/día durante o ano 2005.

O persoal que traballe en horario de xornada partida, excepto o persoal estrutura regulado no parágrafo anterior, percibirá o dito complemento de transporte por cada día de asistencia ao traballo, a razón de 5,0767 euros/día.

As cantidades antes mencionadas experimentarán os incrementos salariais pactados para os anos 2006, 2007 e 2008, e recollidos no artigo 28º deste convenio.

Artigo 19º.-Complemento de actividade.

Pagarase unha prima de produción, segundo KB medio alcanzado mensualmente. A nova escala de KB está composta por 25 tramos: do KB 75%, ou mínimo exixible, ao KB 100% máximo. Esta escala figura no anexo III, complemento de actividade.

Artigo 20º.-Complemento de nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade para o persoal que preste os seus servizos en horario de noite, na seguinte contía: 1,1767 euros/hora para o ano 2005. A cantidade antes

mencionada experimentará os incrementos salariais pactados para os anos 2006, 2007 e 2008, e recollido no artigo 28º deste convenio.

Non devengará dereito á percepción deste complemento o persoal adscrito aos horarios de mañá, tarde ou partido. Devengará dereito á percepción do complemento de nocturnidade, no número de horas que lle corresponda, o persoal que mesmo estando adscrito ás quendas de mañá, tarde ou partida, realice prestación de traballo polo menos durante trinta minutos entre as 22.00 e as 6.00 horas (exemplo: o persoal de pintura da quenda de tarde que sae ás 23.00 horas). Porén, establécese expresamente, que tal e como indica o Estatuto dos traballadores, non devengarán nocturnidade aqueles servizos que pola súa natureza sexan nocturnos.

Artigo 21º.-Primas de posto.

a) Persoal obreiro de oficio. Establécense as primas de posto, mínimas para todo o ano, en prezos por día laborable, que figuran no anexo primas de posto deste convenio.

b) Peóns ou especialistas non afectos a postos de traballo cronometrados. Establécense os importes, segundo escala, reflectidos no anexo primas de posto.

Os traballadores das categorías desta letra b, ao causaren alta na empresa, se ocupasen postos produtivos que estean sen cronometrar, serán pagados coa prima de posto da escala A; poderán estar nesta situación durante un período máximo de ata tres meses.

De continuaren na mesma situación despois de transcorreren os tres meses que se indican no parágrafo anterior, ata que se lles cronometre o seu posto (momento en que pasarían a cobrar prima de produción en función ao KB realizado), cobrarán durante os 6 meses seguintes a prima de posto correspondente á escala B; a continuación, durante outros seis meses, a prima correspondente á escala C, e en diante, de seguir en postos sen cronometrar, a prima correspondente á escala D.

No caso de que este persoal a que nos estamos referindo, peóns ou especialistas, fosen contratados para as seccións de taller de útiles, mantemento, calidade, ou para calquera outro traballo non ligado directamente á produción de pezas, a asignación da prima de posto será facultado da dirección da empresa.

Tanto os peóns, especialistas, como as demais categorías laborables, cando ocupen postos produtivos cronometrados, percibirán o complemento de actividade en función ao KB realizado, sen ter en ningún caso o dereito a percibir as primas de posto que se estipulan neste artigo 19º, coa excepción da prima que se designa para o persoal que efectúe traballos de soldadura.

Durante a vixencia deste convenio, os peóns ou especialistas con polo menos tres anos de antigüidade na empresa, que sexan pasados dun posto de produción cronometrado a outro posto de produción que non o estea (ex. carreteiros, repartidores, etc.), percibirán unha prima de posto similar na súa contía ao KB medio persoalmente realizado nos seis últimos meses.

c) Persoal de pagamento mensual. Establécense as primas para as categorías e escalas, que se indican no anexo de primas de posto do convenio.

Ao persoal de pagamento mensual, as faltas de puntualidade descontaráselle deducindo do importe asignado o seu 14/nº horas de xornada anual pactada, por cada hora de falta ao traballo.

d) As primas de posto das categorías que se detallan a continuación terán o carácter de non consolidable, en todos os casos, considerando 14 mensualidades/ano e cun importe que vén detallado en prezo día laborable no anexo de primas de posto. Os importes mensuais para o ano 2005 destas categorías quedan da forma que figura a continuación:

-Carreiros: 9,4676 euros/día.

-Repartidores: 8,7955 euros/día.

-Auxiliares administrativos na escala A: 118,93 euros/mes.

Malia viren expresados en valores mensuais, o seu devengo será proporcional ao período do mes realmente afecto a estes postos.

Tamén terá carácter non consolidable a prima de regrador de soldadura, que será de igual importe ao KB realizado.

Entenderase a característica de non consolidable como aquela que a fai devengable única e exclusivamente durante o desempeño do posto de traballo para o que foron pactadas. Estas primas de posto serán actualizables cos incrementos que experimenten este e posteriores convenios colectivos.

Todos os importes asignados de acordo con este artigo reconsideraríanse se a produción media da empresa baixase por debaixo do KB 85%, sempre que a dita baixa de produción afectase a marcha de traballo dentro do taller de útiles, taller de mantemento ou oficinas técnica ou administrativa.

Individualmente, poderase modificar a prima asignada a cada traballador, caso dunha manifesta diminución da súa produtividade, logo de apercibimento ao interesado e aviso ao comité de empresa.

O persoal das categorías da letra c) deste artigo, cando sexa de nova contratación, non empezará a devengar esta prima de posto ata despois de seis meses da alta na empresa, tendo dereito a partir desa data a un 50% dela durante outro período de seis meses, finalizado o cal terá dereito á súa totalidade, sempre referido á escala A e nas condicións que se regulan neste artigo.

Deixarase de percibir esta prima de posto no caso de que o persoal que a ten asignada pase a ocupar postos de traballo cronometrados, xa que neste caso pasará a percibir o complemento de actividade de acordo co establecido no artigo 19º deste convenio.

A prima de posto de soldadura CO2 corresponde ao persoal obreiro que realiza estes traballos de soldadura CO2, dos que o devengo estará en función das horas ou fracción de presenza. Os importes da dita prima figuran no anexo III deste convenio.

Artigo 22º.-Categorías.

Acórdase continuar as negociacións sobre o novo sistema de categorías unha vez rematas as negociacións do presente convenio, co fin de que a dirección e o comité de empresa estuden e acorden un novo sistema de clasificación profesional máis acorde coa realidade actual de Viza Automoción, S.A.U.

-Xefes de equipo.

A categoría de xefe de equipo regularase de acordo coas seguintes consideracións:

\* Esta categoría considerarase encadrada dentro do mesmo grupo profesional que os especialistas, polo que, en caso de necesidade, a mobilidade funcional dentro do grupo é total. Neste caso respectaríase o salario convenio, pero a prima de posto, ao non ser consolidable, deixaríase de percibir e pasaría a cobrar prima de produción, ou calquera outro concepto relativo ao posto de traballo que pasase a desempeñar.

\* A retribución para o ano 2005 será de 1.132,17 euros/mes de salario convenio e 475,72 euros/mes de prima de posto. Percibirase única e exclusivamente durante o tempo no que

desempeñe as funcións da súa categoría de xefe de equipo, e será actualizable na súa contía, cos incrementos pactados neste e sucesivos convenios.

Artigo 23º.-Traballos tóxicos, penosos e perigosos. Ruídos.

Considerarase de vinculación inmediata neste artigo calquera normativa legal de carácter obrigatorio que xurda durante a vixencia del.

Fíxanse as seguintes contías por hora de traballo efectivo, para o persoal que ocupe postos de traballo declarados tóxicos, penosos e/ou perigosos:

- a) Persoal afectado por un destes supostos, 0,2137 euros/hora para o ano 2005.
- b) Persoal afectado por dous ou máis destes supostos, 0,3417 euros/hora para o ano 2005.
- c) Persoal que realice traballos de pintura de proceso manual, nun ou máis supostos, 0,7016 euros/hora para o ano 2005.

As cantidades antes mencionadas experimentarán, durante a vixencia do convenio os incrementos salarial pactados para os anos 2006, 2007 e 2008 recollidos no artigo 28º deste convenio.

-Ruídos.

Aboarase o complemento correspondente a traballos tóxicos penosos e/ou perigosos, a razón de 0,2137 euros por hora de traballo efectivamente realizada, naqueles postos de traballo nos que se alcancen niveis de ruído equivalente diario superiores a 90 dB(A), e en concepto da perigosidade e/ou penosidade que puidese vir derivada do desempeño do traballo nos ditos postos.

O persoal que traballe en postos cun nivel de ruído equivalente diario que estea comprendido entre os 80 e os 90 dB(A), percibirá durante os anos de vixencia do convenio a cantidade de 7,7185 euros ao ano, en concepto da perigosidade e/ou penosidade que puidese vir derivada do desempeño do traballo nos ditos postos.

Á vista das novas medicións da sección de prensas, que exceden os niveis de 90 dB, aboaranse neste caso e en medicións futuras consonte os criterios establecidos nos parágrafos anteriores deste artigo.

As medicións serán realizados periodicamente, en todas as seccións da planta, polos servizos técnicos, internos ou externos, que a empresa teña en cada momento, coa colaboración e participación do comité de seguridade e saúde laboral, nos termos que establece a Lei e o Regulamento de prevención de riscos laborais.

Artigo 24º.-Gratificacións extraordinarias.

As pagas extraordinarias de verán e Nadal serán aboadas a razón de 30 días sobre salario convenio e antigüidade, por partes proporcionais ao tempo efectivamente traballado.

Ademais, satisfarase a media do complemento de nocturnidade e complemento de actividade ou prima de posto, de acordo coas fórmulas seguintes:

Paga de verán: media dos importes percibidos en concepto de complemento de actividade, prima de posto

e complemento de nocturnidade, durante o tempo comprendido entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño.

Paga de Nadal: media dos importes percibidos en concepto de complemento de actividade, prima de posto e complemento de nocturnidade, durante o tempo comprendido entre o 1 de xullo e o 30 de novembro.

As pagas extraordinarias de verán e Nadal serán aboadas os días 17 de xullo e 20 de decembro respectivamente. En caso de coincidiren as ditas datas en domingo ou festivo, os pagamentos satisfaranse o día anterior.

Artigo 25º.-Horas extraordinarias.

A retribución das horas extraordinarias será a que figura segundo categorías, escalas e KB realizado, nos anexos horas extraordinarias.

Se as circunstancias técnicas ou produtivas así o exixisen, a empresa podará establecer a realización dun máximo de 80 horas extraordinarias estruturais por traballador e ano.

Naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, considerarase obrigatoria a realización de horas extraordinarias. A posible realización de horas extraordinarias será voluntaria e terá carácter xeral.

Artigo 26º.-Axudas de custo, desprazamentos e gastos de viaxe.

Os empregados que efectúen viaxes ou desprazamentos por razón do seu traballo percibirán as axudas de custo e as compensacións seguintes:

Gastos de desprazamento: a empresa farase cargo dos gastos por desprazamento que se lle poidan orixinar ao empregado, tanto sexan de locomoción como de aloxamento. Se o desprazamento é efectuado en vehículo propio, aboaranse 0,17 A por km.

Gastos de viaxes: establécense unhas axudas de custo para lle facer fronte á manutención da persoa que efectúe desprazamentos ao estranxeiro. Igualmente, establécese unha compensación para os supostos en que o empregado quede a fin de semana desprazado por motivos de traballo. Os importes reflíctense na táboa seguinte:

Desprazamentos á República Checa.

Para os desprazamentos de curta duración establécese o seguinte:

-Viza asignará 40 A/día en concepto de axudas de custo por cada día de estadía. A desagregación delas será a seguinte: 20% (8 A) corresponden ao almorzo, o 40% (16 A) ao xantar e o restante 40% (16 A) á cea.

-Os desprazados en estadías superiores a unha semana que opten por quedar na República Checa a fin de semana, cobrarán en compensación a cantidade de 200 A brutos, ademais das axudas de custo antes mencionadas.

-As condicións reflectidas anteriormente aparecen reguladas en documento interno específico de Información xeral para os empregados de Viza Automoción, S.A.U., durante a súa estadía en Viza Auto CZ.

Artigo 27º.-Pagamento de nóminas.

O aboamento dos haberes devengados efectuarase por períodos mensuais naturais vencidos, e o pagamento satisfarase a través dunha entidade bancaria ou caixa de aforros, mediante aboamento na conta do traballador, o día 28 de cada mes, coa excepción do mes de febreiro, que se cobrará dous días antes do final de mes.

En caso de coincidiren os ditos días en sábado, domingo ou festivo, os pagamentos citados satisfaranse o día laborable anterior ás ditas datas.

Para as novas incorporacións, a partir da posta en funcionamento do novo sistema anticiparáselles, o primeiro mes, unha cantidade de 27 euros por día natural, pasando a funcionar como os demais traballadores; este anticipo terase en conta á hora da liquidación.

Artigo 27º.-Revisión salarial.

a) Incremento salarial. Acórdase un incremento salarial para o ano 2005 de un +1% sobre o IPC previsto oficialmente. Para os sucesivos anos de vixencia deste acordo, o incremento será dun + 0,5% previsto oficialmente para cada un deles.

As táboas salariais que se van aplicar a partir do comezo de cada un dos anos de vixencia do convenio serán as definitivas do ano anterior (unha vez aplicada a cláusula de revisión salarial se así procedese), incrementadas na porcentaxe de previsión oficial de incremento do IPC para ese ano, máis a porcentaxe pactada para cada ano.

b) Cláusula de revisión salarial. En caso de que o IPC definitivo rexistrase, ao final de cada un dos anos de vixencia do convenio, unha evolución superior ao IPC previsto oficialmente, efectuarase unha revisión salarial con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro do ano de que se trate, da diferenza entre ambos os IPC.

Artigo 29º.-Saúde laboral.

A empresa, os traballadores e os seus representantes, conscientes cada un do seu compromiso, implícanse e danlle a máxima prioridade, dentro das súas funcións, á saúde laboral de todos os empregados.

Este artigo queda vinculado á aplicación automática de canta lexislación poida xurdir en materia de prevención laboral.

A empresa dotará o persoal das adecuadas pezas de roupa de traballo.

O persoal obreiro recibirá unha toalla, unha funda, bata ou conxunto de chaqueta e pantalón, segundo necesite para o desenvolvemento do seu labor, como mínimo cada seis meses, e un par de botas cada ano.

A dirección garantiralles a todos os traballadores da empresa a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo. Esta vixilancia axustarase ao cumprimento do artigo 22 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, así como ao artigo 37.3º do R.D. 39/1997, polo que se establece o Regulamento dos servizos de prevención.

En todo caso, e ademais do descrito no parágrafo anterior, a dirección contratará un recoñecemento médi

co anual, como mínimo, para todo o persoal. O tempo empregado nel considerarase como de traballo efectivo. O recoñecemento médico xeral anual completarase co exame de saúde específico encadrado no ámbito de vixilancia da saúde. Ambos os recoñecementos, xeral e específico, e ambos con carácter anual, realizaranse no mesmo día e hora para lles ocasionar as menores molestias aos traballadores.

O recoñecemento médico xeral constará como mínimo das seguintes partes: historia clínico-laboral, antecedentes (familiares, persoais fisiolóxicos e patolóxicos, vacinacións, alerxias, etc.), hábitos (tabaco, consumo de alcohol, actividade física, réxime do sono, alimentación), análise da situación actual, exploración física básica (inspección xeral, auscultación cardiorrespiratoria, exploración abdominal), exploración instrumental básica (otoscopia, biometría, peso/altura, índice de masa corporal, tensión arterial, valoración de agudeza visual, control de visión) e analítica clínica.

Na xornada na que se realice o recoñecemento médico, o persoal non acudirá ao traballo.

Á hora de confeccionar o calendario anual, trasladaranse a outra xornada distinta daquela en que se efectúa o recoñecemento médico as horas non empregadas na realización del. Neste caso, e mentres non varíen as actuais circunstancias organizativas (desprazamentos, tempos de espera, distancias ao centro médico, etc.), considerarase que o tempo necesario para a realización do recoñecemento é de tres horas.

Se se modificase a organización tería que se modificar o tempo estimado para a súa realización, ampliándoo ou reducíndoo para acomodalo ás novas circunstancias.

O persoal comprométese á limpeza semanal do seu posto de traballo, como achega á maior hixiene posible dentro do centro de traballo. Para tal fin, a empresa habilitará o tempo necesario para a realización da limpeza do posto, e o dito tempo será considerado como tempo efectivo de traballo.

Artigo 30º.-Previsión e política social.

1. Complementos en situacións de IT.

a) Nos casos de baixa por accidente, a empresa pagará o salario convenio, antigüidade, prima de posto e complemento de nocturnidade como se o persoal afectado estivese traballando en fábrica. En canto á prima de produción, percibirá a media do KB realizada nos últimos seis meses de traballo efectivo.

b) Respecto ás baixas de enfermidade durante o proceso das cales se produza intervención cirúrxica ou hospitalización, procederase de igual forma ao establecido no parágrafo anterior.

c) A dirección, na primeira baixa do ano por enfermidade, completará as prestacións da Seguridade Social, durante un período comprendido entre o cuarto día a partir da baixa e ata o vixésimo día, inclusive, ata o 75% da base reguladora.

Embarazo: se durante o período de xestación o facultativo expide baixa médica relacionada coa dita xes

tación, a empresa aboaralle á traballadora o 100% da base de cotización do mes anterior durante os tres primeiros días da dita baixa médica, mesmo non sendo a primeira baixa do ano. A baixa por este motivo non computará como tal para os efectos de considerar a primeira baixa do ano (a primeira baixa posterior a unha deste tipo sería considerada a primeira baixa do ano).

2. Axudas ao estudo.

2.1. A dirección achegará en concepto de axuda escolar anual, durante os anos de vixencia do convenio para cada un dos fillos dos traballadores, as seguintes asignacións:

a) A partir dos 3 anos de idade, para educación primaria e para os dous primeiros anos de educación secundaria, 84,1340 euros.

b) Para estudantes de terceiro e cuarto de educación secundaria, bacharelato e formación profesional, 156,8099 euros.

c) Para a realización de estudos superiores, 302,1522 euros.

2.2. Para estudos superiores oficiais dos traballadores da empresa aboarase a mesma cantidade precedente establecida no punto 2.1 c).

Estas axudas faranse efectivas coas nóminas do mes de agosto ou setembro, logo da entrega dos xustificantes. Nos casos nos que a matrícula se formalice con posterioridade a estes meses -por

exemplo, algúns casos de ensino universitario-, a axuda farase efectiva na nómina do mes no que se formalice a dita matrícula.

### 3. Seguro de vida colectivo.

As contías e coberturas deste seguro serán:

-Incapacidade permanente absoluta ou falecemento por calquera causa, 12.000 euros.

-Incapacidade permanente absoluta ou falecemento por accidente laboral, 21.000 euros.

-Incapacidade permanente absoluta ou falecemento por accidente de tráfico, 27.000 euros.

As condicións deste seguro figuran no duplicado da póliza que consta en poder do comité de empresa.

A empresa quedará eximida de toda responsabilidade derivada do non cumprimento da obriga de concertar a póliza de seguro establecida neste convenio; en casos de traballadores aos que, polas súas condicións físicas, a compañía de seguros rexeite a súa inclusión na póliza contratada.

### 4. Outras axudas económicas.

A dirección concédelles aos traballadores as axudas económicas seguintes:

Por contraeren matrimonio: 264,8581 euros.

Por nacemento de fillo: 120,4734 euros.

Por non se ter podido acceder a dotar o noso persoal dun economato laboral propio da empresa, cada un dos traballadores percibirá nas pagas extraordinarias de verán e Nadal a cantidade de 78,4049 euros en cada unha delas.

### 5. Préstamos.

A dirección disporá dun importe total de ata 45.000 euros para empréstitos ao persoal, co fin de poderen facer fronte a gastos extraordinarios. Estes gastos, que deberán ser debidamente xustificadas, terán a súa orixe nos motivos seguintes, citados en orde preferente: enfermidade grave, reforma de vivenda, adquisición de vivenda ou vehículo.

Outros supostos poderán ser tidos en conta, logo de acreditación da necesidade do gasto, e tendo en conta que en todo caso serán preferentes os anteriormente taxados.

Rexeranse polas seguintes condicións:

-Cantidade máxima de empréstito por empregado: 6000 euros.

-Prazo máximo de amortización: 48 meses.

-O empréstito refírese unicamente ao persoal indefinido.

Por seren libres de xuro, o beneficiario farase cargo do gasto fiscal que implique por aplicación do Real decreto lexislativo 3/2004, do IRPF, artigo 46 e 47, sobre retribucións en especie.

A dirección informará o comité de empresa periodicamente dos empréstitos solicitados, os concedidos e os fondos dispoñibles.

Revisión das contías: os importes das axudas escolares, matrimonio e nacemento de fillos antes mencionadas experimentarán nos anos de vixencia deste convenio o incremento salarial pactado para ese ano e recollido no artigo 28º deste convenio.

### Artigo 31º.-Contratación.

#### a) Contrato de obra.

Co fin de potenciar a utilización das modalidades de contratación previstas pola lei, acórdase crear un contrato de obra ou servizo determinado, segundo o previsto no artigo 15.1º, letra a) do Estatuto dos traballadores, modificado en virtude da Lei 12/2001, do 9 de xullo.

Os ditos contratos poderán cubrir todas aquelas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que representan, que limitados no tempo e a duración da cal sexa certa ou se poida prever, estean directa ou colateralmente relacionados co proceso produtivo da empresa. Esta inclusión neste convenio non se poderá entender en ningún caso como unha limitación á modalidade contractual prevista no referido artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores.

b) Contrato por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

A duración dos ditos contratos, regulados no vixente artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses, contados desde o momento en que se produzan as ditas causas, tal e como establece o convenio colectivo para as empresas do metal da provincia de Pontevedra.

c) Empresas de traballo temporal.

O persoal pertencente ás empresas de traballo temporal estarán acollidas ao convenio da empresa usuaria, nos termos establecidos na nova Lei 29/1999.

1. Porcentaxe máxima de persoal de ETT. A porcentaxe máxima de persoal de ETT poderá ser, en cada momento, de ata un 10% de todo o persoal que traballe en Viza Automoción, S.A. (incluíndo o propio persoal de ETT). Non obstante, en períodos punta de produción ou incorporación masiva deste tipo de persoal, poderase superar esta porcentaxe por un período máximo de ata dous meses.

d) Pacto polo emprego.

As partes asinantes deste convenio colectivo, conscientes da importancia e transcendencia social dun emprego estable e de calidade, e no ánimo de contribuír a iso da forma máis efectiva posible, acordan:

1. Conversión de contratos eventuais de Viza en contratos indefinidos. Durante a vixencia deste convenio colectivo procederase á conversión de contratos temporais de Viza en indefinidos, de acordo cos pactos acadados durante as negociacións deste convenio, e que supoñen pasar dun 65% a un 70% de emprego indefinido, sempre que se cumpran as circunstancias acordadas e reflectidas nas actas das negociacións deste convenio. As xubilacións que se vaian producindo na empresa serán substituídas en igual número por persoal indefinido, tamén de acordo cos pactos acadados nas citadas negociacións. En todo caso acórdase que a maioría das contratacións indefinidas serán sobre persoal que desenvolva o seu traballo na fábrica.

2. O persoal que se incorpore a Viza, ou ben acceda a contrato indefinido a partir do 1 de xaneiro de 1998, non devengará dereito á percepción de complemento de antigüidade.

Disposicións adicionais

Primeira.-A parte social desistirá de todas as accións xudiciais ou administrativas en materia de penosidade e/ou perigosidade por ruídos, pendentes de resolución e iniciadas con anterioridade ao asinamento deste acordo.

Segunda.-Establécese que en cada un dos anos de duración deste convenio, o traballador achegará dúas horas para formación. Estas horas non computarán como xornada efectiva de traballo para efectos do número de horas establecido no artigo 5º do presente convenio (xornada de traballo); e os gastos de desprazamento ocasionados en cada unha das xornadas nas que deba de cumprir con tal abrigo serán retribuídos a razón de 3,8646 euros de transporte por xornada, sempre e cando as ditas horas ocasionen por si mesmas un desprazamento.

O comité será informado dos plans de formación previamente á súa realización, estudaranse as súas suxestións e será informado do desenvolvemento da formación na empresa.

A empresa comprométese a buscar fórmulas que non causen distorsión ao traballador no seu desprazamento para cubrir estas horas, arbitrándose fórmulas non gravosas.

Disposición derradeira

Única.-Lexislacións subsidiarias.

En todo o non previsto no presente texto haberá que se ater ao disposto na derogada Ordenanza laboral para a industria siderometalúrxica do 29 de xullo de 1970, así como no Real decreto lexislativo 1/1995, do Estatuto dos traballadores, e demais disposicións legais de carácter xeral.

Compromisos adicionais que non forman parte do texto do convenio:

1. Absentismo.

A comisión negociadora deste convenio, á vista dos índices de absentismo existentes na empresa, e conscientes de que só unha clara concienciación de todos fará posible a súa redución, propónse que durante a vixencia deste convenio, o índice de absentismo teña reducións significativas.

Para iso crearase unha mesa de análise e proposta de accións tendentes a minorar o absentismo. Estará formada por representantes da dirección e do comité de empresa. Ambas as partes adquiren o compromiso de colaboraren no obxectivo común de reducir o absentismo a niveis razoables.

Mensualmente publicaranse no taboleiro de anuncios os datos de absentismo do mes, o acumulado do ano e a súa relación co mesmo período do ano anterior.

2. Cláusula de revisión salarial.

O comité de empresa e a empresa comprométese a negociar no vindeiro convenio a posibilidade de que a revisión salarial sexa feita sobre o IPC real.

ANEXO I

Horarios de traballo

Ano 2005

\* Horario da quenda de mañá: das 6.00 ás 14.00 horas.

-Descanso bocadillo: das 10.00 ás 10.15 horas.

-Traballo efectivo: 465 minutos/día.

\* Horario da quenda de tarde: das 14.00 ás 22.00 horas.

-Descanso bocadillo: das 19.15 ás 19.30 horas.

-Traballo efectivo: 465 minutos/día.

\* Horario da quenda de noite: das 22.00 ás 6.00 horas.

-Descanso bocadillo: das 2.00 ás 2.15 horas.

-Traballo efectivo: 465 minutos/día.

\* Horario persoal estrutura: das 8.30 ás 13.30 horas.

Das 14.30 ás 17.30 horas.

-Descanso bocadillo: 15 minutos/día.

-Traballo efectivo: 465 minutos/día.