



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial

Ourense

Convenio ou acordo: Faurecia Automotive España, SA

Expediente: 32/01/0057/2023

Data: 05/02/2024

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinataria: Nuria Blanco Bello

Código de Convenio número 32000442011990

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da empresa Faurecia Automotive España, SA, con código de Convenio núm. 32000442011990, para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026, que subscribiu o día 21/09/2023, a Comisión Negociadora conformada pola representación da empresa e pola representación das persoas traballadoras, e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] o Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982], polo Decreto 59/2023, do 14 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Faurecia Automotive España, SA

Fábrica de Ourense

Convenio colectivo

Anos 2023-2024-2025-2026

Índice

Título I. Disposicións xerais

Art. 1) Partes contratantes

Art. 2) Ámbito territorial

Art. 3) Ámbito persoal

Art. 4) Vixencia

Art. 5) Prórroga e denuncia

Art. 6) Condicións e compensación de melloras

Art. 7) Comisión paritaria do Convenio

Título II. Persoal

Art. 8) Cadros de persoal

Art. 9) Categorias

Art. 10) Persoal de novo ingreso (período de proba)

Art. 11) Postos especiais do grupo profesional de persoal horario

Art. 12) Nivel profesional 12

Art. 13) Animadores/as, cambiadores/as de moldes de inxección e controis volantes

Art. 14) Promocións internas

Art. 15) Traslados

Título III. Réxime de traballo

Art. 16) Premio de asistencia

Art. 17) Xornada laboral e vacacións

Art. 18) Quenda especial

Art. 19) Licenzas

Art. 20) Excedencias

Art. 21) Licenzas sen soldo

Título IV. Réxime de retribucións

- Art. 22) Tempos
- Art. 23) Revisións dos tempos
- Art. 24) Aplicación dos tempos
- Art. 25) Rendementos
- Art. 26) Comisión Paritaria de tempos
- Art. 27) Salarios
- Art. 28) Complemento de puntualidade e prima de asistencia
- Art. 29) Primas de produción directa
- Art. 30) Primas de produción indirecta
- Art. 31) Primas de cualificación de postos do nivel 1 ao nivel 11
- Art. 32) Aplicación das primas de produción ao grupo profesional de persoal horario
- Art. 33) Primas de postos non cronometrados
- Art. 34) Complemento por condición especiais de traballo
- Art. 35) Complemento por traballo nocturno
- Art. 36) Antigüidade
- Art. 37) Complemento por xornada a quendas
- Art. 38) Horas extraordinarias
- Art. 39) Gratificacións extraordinarias
- Art. 40) Revisión salarial

Título V. Previsión e política social

- Art. 41) Formación
- Art. 42) Bolsas de estudo
- Art. 43) Vivendas
- Art. 44) Seguro de viaxes
- Art. 45) Seguro de vida
- Art. 46) Fondo social
- Art. 47) Prestación complementaria por incapacidade transitoria
- Art. 48) Financiamento de vehículos
- Art. 49) Prevención de riscos laborais
- Art. 50) Sistema de clasificación profesional
- Art. 51) Roupa de traballo
- Art. 52) Dereitos sindicais
- Art. 53) Pago de nóminas e recibos de salarios
- Art. 54) Xubilación forzosa
- Art. 55) Xubilación parcial
- Art. 56) Política de igualdade de oportunidades home/muller
- Art. 57) Protocolo de acoso
- Art. 58) Protección á maternidade
- Art. 59) Subcontratacións

Disposicións finais

Primeira. Regulación subsidiaria

Segunda. Vinculación á totalidade

Terceira. Formulacións previas

Título I. Disposicións xerais

- Art. 1) Partes contratantes

O presente convenio colectivo foi negociado e subscrito polos representantes da Empresa Faurecia Automative España, SA (Fábrica de Ourense), e pola maioría do Comité de Empresa e os delegados sindicais da Confederación Intersindical Galega (CIG), da factoría de San Cibrao das Viñas (Ourense), co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

- Art. 2) Ámbito territorial

De acordo co establecido no artigo 83.1. ET, o ámbito territorial do presente convenio é o do centro de traballo que a empresa Faurecia Automotive España, SA, ten en Ourense e máis concretamente no Polígono Industrial de San Cibrao das Viñas, e calquera outro centro de traballo que a empresa Faurecia automative España, SA, puidese instalar durante a vixencia deste convenio na provincia de Ourense.



Art. 3) Ámbito persoal

O Convenio afecta á totalidade do persoal pertencente ao persoal da empresa, coas excepcións que a normativa vixente prevé, e o persoal adscrito ao Comité de Dirección a condición de que o soliciten por escrito.

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

Art. 4) Vixencia

O Convenio entrará en vigor o día da súa firma, sen prexuízo do cal as condicións económicas aplicaranse a partir do día 1.º de xaneiro de 2023, salvo no que se exceptúe explicitamente no texto do presente convenio.

Terá unha vixencia de 4 anos, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro de 2026.

Ambas as partes asinantes comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio, un mes antes de finalizar a súa vixencia, a condición de que se denunciou o convenio con tres meses de antelación á seu vencemento.

Art. 5) Prórroga e denuncia

Este convenio prorrogarase pola tácita á data de vencemento do mesmo de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, con tres meses de antelación ao seu vencemento.

Art. 6) Condicións e compensación de melloras

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

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

Art. 7) Comisión Paritaria do Convenio

En cumprimento do disposto no artigo 85.3 e) ET, a partir da entrada en vigor deste convenio, crearase unha Comisión Paritaria para a interpretación do convindo, integrada por tres representantes titulares, e tres vocais titulares e dous suplentes elixidos por e de entre os membros do Comité de Empresa; todos eles integrantes das respectivas comisións negociadoras deste convenio.

As reunións desta comisión realizaranse sempre que asista o 50% máis un, polo menos, dos membros que a compoñen, e, para reunirse, será suficiente que unha das partes o solicite. Entre esta solicitude e a reunión mediará un prazo de 48 horas, como mínimo.

Consideraranse como acordos da Comisión, aqueles que sexan aprobados por maioría dentro das dúas partes; as discrepancias serán reflectidas en acta.

En caso de non haber acordo, farase que reflecta as diferenzas. En ambos os casos o ditame da Comisión servirá de informe e asesoramento á Dirección da Empresa e ás persoas traballadoras afectadas. A Dirección resolverá o que considere procedente no prazo de oito días e notificarallo a aqueles, por si deciden acudir coa súa reclamación ante a xurisdición competente.

A Comisión Paritaria pronunciarase sobre as discrepancias que lle fosen sometidas por calquera das partes en caso de desacordo no período de consultas establecido no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

En caso de non alcanzarse acordo no seo da Comisión Mixta, calquera das partes integrantes desta, a parte social ou a parte empresarial, poderá solicitar o sometemento da controversia non resolta aos procedementos de solución extraxudicial de conflitos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.”

A Comisión Paritaria queda habilitada para levar a cabo as actuacións administrativas que procedan para a adecuación deste convenio colectivo, ante unha eventual reordenación ao cambio de denominación xurídica da empresa.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

Título II. Persoal

Art. 8) Persoais

A empresa dará a coñecer no transcurso do mes de marzo de cada ano un rexistro do persoal ao servizo desta, ordenado polo seu número e facendo constar os seguintes datos: nome e número da persoa traballadora, categoría laboral, antigüidade nela e antigüidade na empresa, profesión ou oficio e servizo en que traballa.

Unha copia deste rexistro será entregada ao Comité de Empresa xunto cun anexo no que figurará un resumo do número de compoñentes de cada categoría.

Estes datos referiranse á situación laboral e profesional das persoas traballadoras o 1.º de xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.

Respecto das bases de cotización á Seguridade Social, aterase ao disposto na normativa legal vixente.

Art. 9) Categorías

A estrutura organizativa do persoal de Faurecia Automotive España, SA, fábrica de Ourense, estará encadrado en grupos profesionais

Os grupos profesionais serán os seguintes:

- Nivel profesional administrativo ou técnico que estará composto por:

Grupo administrativo

Xefe/a administrativo/a 1.^a

Xefe/a administrativo/a 2.^a

Oficial/oficiala administrativo/a 1.^a

Oficial/oficiala administrativo/a 2.^a

Auxiliar administrativo/a

Grupo técnico

Técnico/a de taller

Contramestre/a

Encargado/a

Técnicos/as de organización:

Xefe/a organización 1.^a

Xefe/a organización 2.^a

Técnico/a organización 1.^a

Técnico/a organización 2.^a

Auxiliar de organización

Técnicos/as titulados:

Enxeñeiro/a

Licenciado/a

Enxeñeiro/a técnico/a

Graduado/a social

- Nivel profesional de taller que estará composto por:

Nivel profesional 1

Nivel profesional 2

Nivel profesional 3

Nivel profesional 4

Nivel profesional 5

Nivel profesional 6

Nivel profesional 7

Nivel profesional 8

Nivel profesional 9

Nivel profesional 10

Nivel profesional 11

Nivel profesional 12

Nivel profesional 13

Nivel profesional 14

Nivel profesional 15

Nivel profesional 16

Nivel profesional 17

Nivel profesional 18

O grupo profesional administrativo e técnico así como o grupo profesional de taller estarán compostos polos niveis profesionais arriba indicados; poderán crearse outras que supoñan unha adaptación ás características propias da empresa.

Art. 10) Persoal de novo ingreso (período de proba)

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

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

- Grupo profesional administrativo ou técnico:

- Titulados/as: 6 meses

- Non titulados/as: 2 meses

- Grupo profesional de taller

- Nivel Profesional do 1 ao 6: 2 semanas

- Nivel Profesional 7 en diante: 1 mes



Art. 11) Postos especiais do grupo profesional de nivel profesional de taller

Aínda dentro dun determinado nivel profesional existen postos de traballo de diferente valor que son retribuídos de maneira distinta, mediante a prima de cualificación de posto. Nos casos especiais en que aínda non é tecnicamente posible a medición do traballo e a aplicación dun incentivo directo, cunha prima de cualificación de posto, como son o persoal con nivel profesional 12, a empresa manterá as primas fixas de cualificación de posto actualmente establecidas, e que de acordo coas posibilidades dos servizos técnicos, irán sendo substituídas polos sistemas de incentivos.

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

Art. 12) Nivel profesional 12

Quedarán encadrados no nivel profesional 12 os xefes/as de equipos, cambiadores/as de moldes e controles volante, que a continuación se describen:

Xefes/as de equipo: persoa traballadora que asume o control dun grupo de persoas traballadoras de entre os niveis profesionais do 1 ao 11, baixo as ordes dun/unha superior xerárquico, debendo estar dispoñible para efectuar traballos manuais por suplencia do persoal ao seu cargo ou cando o requiran as circunstancias.

Cambiadores/as de moldes: persoas traballadoras que ten como función principal o cambio de moldes das máquinas inxectoras da zona de inxección.

Controis volante: persoas traballadoras encargadas de revisar e asegurar os parámetros de calidade establecidos para cada un dos produtos fabricados na planta, rexistrando e xestionando as incidencias de calidade acaecidas nas liñas produtivas e dependendo funcionalmente do departamento de calidade.

Neste caso, cando unha persoa traballadora desempeña tales funcións durante un período dun ano consecutivo ou durante tres alternos, si logo cesa na súa función, manteráselle, con carácter de mínima, a prima de cualificación establecida para o devandito posto ata que polo seu ascenso a superior categoría, quede superada.

Art. 13) Xefes/as de equipo, cambiadores/as de moldes de inxección e controis volante

Os/as xefes/as de equipo, cambiadores/as de molde e controis volante independentemente da categoría que teñan e tras superar un período de proba de 4 meses, percibirán un sobresoldo para este posto consistente na diferenza entre o seu salario base e prima de produción e o nivel profesional 12.

O ascenso a nivel profesional 12 farase efectivo cando leven desempeñando a función durante 3 anos consecutivos ou 5 alternos.

Se no transcurso deses 3 anos consecutivos ó 5 alternos a persoa traballadora renuncia voluntariamente a seguir desempeñando a función de xefe/a de equipo, cambiador/a de moldes ou control volante, deixará de percibir o sobresoldo correspondente á diferenza entre o seu salario base e prima de produción e o nivel profesional 12.

O persoal que xa adquirindo o nivel profesional 12 ou superior e deixe de desempeñar as súas funcións debido a causas organizativas e/ou produtivas ou ben sexa cesado debido a valoracións negativas do desempeño das súas funcións por partes dos seus superiores ou do Responsable do Departamento ao que pertenza, deixará de ascender a niveis profesionais superiores.

O persoal que xa adquirindo o nivel profesional 12 ou superior e no desempeño destas funcións renuncien voluntariamente a seguir exercendo estas funcións, poderán ser reclasificados/as á categoría que lle corresponder segundo a súa antigüidade no artigo 14 ou a que tivesen antes de pasar a exercer estas funcións, si esta fose superior. En todo caso antes de ser reclasificados/as deberase informar aos/as representantes das persoas traballadoras para que estes poidan comprobar a voluntariedade da devandita renuncia.

Art. 14) Promocións internas

A) Promoción automática a nivel profesional superior

Para os niveis profesionais que se indican a continuación as persoas traballadoras ascenderán automaticamente cando leven neles os seguintes períodos de tempo:

Grupo profesional de persoal administrativo e técnico

Auxiliar de organización a técnico/a de organización de 2.ª; 1 ano

Auxiliar administrativo/a a oficial/a 2.ª administrativo/a; 1 ano

Oficial administrativo/a 2.º a oficial administrativo/a 1.º; 4 anos

Técnico/a de organización de 2.ª a técnico/a de organización de 1.ª; 4 anos

Grupo profesional de nivel profesional de persoal de taller

Nivel profesional 1 a nivel profesional 2: 2 anos

Nivel profesional 2 a nivel profesional 3: 1 ano

Nivel profesional 3 a nivel profesional 4: 1 ano

Nivel profesional 4 a nivel profesional 5: 1 ano

Nivel profesional 5 a nivel profesional 6: 1 ano

Nivel profesional 6 a nivel profesional 7: 1 ano

Nivel profesional 7 a nivel profesional 8: 3 anos

Nivel profesional 8 a nivel profesional 9: 3 anos

Nivel profesional 9 a nivel profesional 10: 3 anos

Nivel profesional 10 a nivel profesional 11: 3 anos

Os seguintes ascensos serán automáticos da seguinte maneira, sendo de aplicación o artigo 13.

Nivel profesional 12 a nivel profesional 13: 3 anos

Nivel profesional 13 a nivel profesional 14: 4 anos

Nivel profesional 14 a nivel profesional 15: 4 anos

Profesionais de mantemento e moldes a nivel profesional 16: 1 ano

Nivel profesional 16 a nivel profesional 17: 4 anos

Nivel profesional 17 a nivel profesional 18: 4 anos

Para o persoal de produción e loxística que pase a desempeñar funcións de supervisor/a, percibirá, tras superar un período de proba de 4 meses, un sobresoldo de 200 € mensuais. Cando o supervisor/a leve desempeñando as súas funcións durante 3 anos consecutivos ou 5 anos alternos, adquirirá a categoría de encargado/a.

O persoal que xa adquirindo a categoría de encargado/a e no desempeño destas funcións renuncie voluntariamente a seguir exercendo estas funcións ou ben sexa cesado/a de as mesmas debido a causas organizativas e/ou produtivas ou ben sexa cesado debido a valoracións negativas do desempeño das súas funcións por partes dos seus superiores ou do responsable do departamento ao que pertenza, poderán ser reclasificados/as á categoría que lle corresponder segundo a súa antigüidade no artigo ou a que tivesen antes de pasar a exercer estas funcións. En todo caso antes de ser reclasificados/as deberase informar aos/as representantes das persoas traballadoras para que estes poidan comprobar a voluntariedade da devandita renuncia.

B) Promocións internas:

Cando se produzan vacantes internas que non se correspondan con postos que impliquen control ou exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas ou cuxas funcións sexan as de operario/a de produción e/ou loxística realizarase un proceso de selección interno, dirixido polo Departamento de RRHH, no que se publicitará as vacantes dispoñibles, indicando prazo para presentar solicitudes e número de vacantes dispoñibles. Os criterios de selección dos candidatos/as basearanse nos seguintes requisitos, que se definirán de forma concreta en cada proceso:

- Formación.
- Experiencia profesional.
- Carreira profesional desenvolvida en Faurecia.
- Antigüidade: a definir segundo cada proceso e establecéndose preferencia para os traballadores cunha antigüidade na Empresa superior a 1 ano.
- Entrevista co departamento de Recursos Humanos e Departamento ao que pertenza o posto a cubrir.
- Superar un período de proba de 4 meses.

O Departamento de Recursos Humanos xunto co Departamento ao que pertenza o posto a cubrir, seguindo os criterios de selección anteriormente descritos, elixirá ás persoas traballadoras que ocupen os postos vacantes.

No caso de que esta vacante non fose cuberta por promoción interna ben sexa por falta de candidatos, candidatos que non cumpran os requisitos mínimos, candidatos que non superan a entrevista co departamento de Recursos Humanos ou un período de proba de 4 meses, a empresa abrirá un proceso de selección en externo.

Art. 15) Traslados

A) Traslados interiores

A empresa poderá efectuar os traslados interiores que sexan necesarios por razóns organizativas de traballo, aínda que procurará, no posible, atender as peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitadas polo persoal do persoal.

B) Traslados especiais

As persoas traballadoras que ocupen postos de traballo en cadea de pintura, aplicación de desmoldeantes e limpeza con produtos perigosos, previa petición e cun período de aviso previo de polo menos 3 meses, serán trasladados a outros postos cando leven máis de dous anos traballando nun dos anteriores postos, podendo ser destinados novamente a devandita actividade, transcorridos dous anos. Na definición e regulación de postos especiais, intervirá a Comisión de Seguridade e Saúde no Traballo.



C) Traslados a outros centros de traballo

Haberá que aterse á normativa legal vixente.

Título III. Réxime de traballo

Art. 16) Premio de asistencia

O premio de asistencia permitirá a cada persoa traballadora gozar días de permiso retribuído en función da súa asistencia ao traballo, con arranxo ás normas que a continuación se articulan:

Norma 1ª

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

- Xefes/as de primeira e asimilados
- Xefes/as de taller e asimilados
- Titulados/as de grado superior e asimilados.

Norma 2ª

Para a adquisición de días aplicarase o seguinte sistema:

Persoal de quenda normal: 3 días

Persoal a quendas: 4 días

Norma 3ª

A conta dos días obtidos cada ano péchase a última semana de decembro, e será comunicada aos interesados antes do 15 de maio seguinte.

Norma 4ª

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

Norma 5ª

Para a perda de días aplicarase o seguinte baremo:

De 1 a 5 días de ausencia en cómputo anual: non aplica

De 6 a 10 días de ausencia en cómputo anual: 2 días

De 11 a 15 días de ausencia en cómputo anual: 3 días

Máis de 15 días de ausencia en cómputo anual: Todos

Norma 6ª

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

Norma 7ª

Os días xerados nun ano (A) segundo as presentes normas, poderán ser utilizados como días de permiso ou compensados economicamente, en todo ou en parte, durante o ano seguinte (A+1) e como máximo até o 1º de maio do ano posterior (A+2). En todo caso, si en tal data quedasen días pendentes obrigatoriamente serán aboados.

Para a utilización dos días de permiso, precisarase un aviso previo de 5 días laborais e poderanse tomar se as necesidades do servizo o permiten (absentismo inferior ao 10%).

Norma 8ª

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

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

Norma 9ª

Os días de premio de asistencia serán aboados como laborables.

Anexo I

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

Permiso por matrimonio da persoa traballadora

Permiso por matrimonio de fillos/as, irmáns/as, pais/nais e netos/as.

Permiso por falecemento de pais, fillos/as e cónxuxe; avós/as, netos/as, irmáns/as, tíos/as e parentes por afinidade até o 2º grado.

Baixa por accidente laboral.

Baixa con hospitalización.

Operacións sen hospitalización.

Baixas por maternidade, lactación, permiso retribuído semana 38 e semana 39 para persoal de oficina e baixa por risco durante o embarazo para persoal de taller.

Baixas por paternidade/ baixa do outro/a proxenitor/a.

O permiso para acompañar aí cónxuxe a consulta médica motivada polo seu estado de embarazo.

Permiso por enfermidade grave do cónxuxe, fillos/as, pais; avós/as, netos/as, irmáns/as e parente por afinidade (sogros/as e avós/as políticos).

Permiso por operación de pais, fillos/as e cónxuxe.

Permiso (con desprazamento para consulta médica) por enfermidade de fillos/as ou cónxuxe.

Permiso por consulta médica da persoa traballadora fora da provincia de Ourense.

Permiso por mudanza.

Permiso por premio de asistencia

Citacións oficiais.

Designación como membro de Mesa Electoral.

Retención pola Garda Civil (incendios).

Paro técnico.

Permiso por exames.

Permiso para doazón de sangue.

Permiso por horas acumuladas (ou a recuperar).

Saídas inferiores a media xornada.

Saídas por consultas médicas remuneradas.

Saídas sindicais (dentro do límite regulamentario).

Folga legal.

As baixas por incapacidade que supoñan perda de días só se perderán os días do ano do comezo da incapacidade aínda que esta teña continuidade no ano seguinte.

Art. 17) Xornada laboral e vacacións

Establécese que a xornada será a mesma en horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal.

O número de horas efectivas de traballo en cómputo anual será de 1.720,50 horas para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026, non entrando no cálculo deste cómputo de horas ningún tipo de descanso (incluso os retribuídos).

Para os efectos de xornada máximo legal semanal, realizarase o cálculo correspondente tomando en consideración o cómputo anual.

A persoa traballadora deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, téndose en conta como inicio e fin da súa presenza no posto, a fichaxe nos terminais dos talleres habilitados ao efecto.

A xornada anual de traballo realizarase mediante a asignación da persoa traballadora ás seguintes modalidades e quendas de traballo:

- Horario persoal a quendas (xornada continuada)

Quenda; entrada; saída

Mañá; 06.00; 14.00

Tarde; 14.00; 22.00

Noite; 22.00; 06.00

- Horario persoal a quenda normal (xornada partida)

Entrada; saída

Mañá; 08.30; 13.30

Tarde; 14.30; 17.15

Para a quenda normal (xornada partida) non asociado a produción establécese unha flexibilidade na hora de entrada de máis/menos 30 minutos, que deberá ser compensada na hora de saída. Polo que respecta á hora da comida, esta poderá ser de até 1 hora e 30 minutos debendo á súa vez ser compensada na hora de saída.

Para a quenda normal (xornada partida) que non estea asociado á produción, establecerase para os venres, comprendidos entre o 20 de xuño e o 10 de setembro, o horario de 8.15 a 15.00. As horas que se deixan de realizar nestes días serán compensadas durante este período e de non ser posible teranse en conta os meses completos de xuño e setembro.

Os descansos para o bocadillo e outras pausas establecidas manteranse nos termos que veñen realizando, sen que o descanso para o bocadillo, aínda que retribuído, teña consideración de xornada efectiva de traballo.

Ambos os contratantes acordan que a xornada pactada, os calendarios laborais e horarios vixentes son aplicación do ET.

Para o persoal de mantemento e moldes, establécense calendarios especiais. O devandito persoal deberá traballar os días que lle correspondan nos devanditos calendarios, con independencia do número de horas, rotación das quendas, vacacións e descansos legais, fixados con carácter xeral.

Cando o persoal a quendas traballe unha xornada durante a cal non lle corresponda traballar ao de quenda normal, nos servizos e talleres destes últimos estableceranse, a criterio dos correspondentes responsables, reténs de asistencia segundo as necesidades que os mesmos aprecien.

Para os afectados por estes reténs compensaráselles as horas traballadas coas do día da semana que elixan, de acordo coas necesidades do servizo.



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

Cada ano de vixencia do presente Convenio Colectivo, a empresa tendo en conta as súas necesidades organizativas e produtivas e ao obxecto de axustar as vacacións ás dos nosos clientes, a condición de que estean acordes coa lexislación laboral vixente, propondrá á representación das persoas traballadoras o período de goce de vacacións que normalmente, fixarase en época estival.

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica, con todo o persoal que non continúe durante o transcurso do ano, abonaráse-lle o salario correspondente á parte de vacacións á que teña dereito e non goce, como concepto integrante da súa liquidación por baixa na empresa.

No caso de que o período de vacacións coincida con incapacidade temporal da persoa traballadora, o novo período de vacacións marcarase de común acordo entre a persoa traballadora e a empresa.

Así mesmo establécese o cómputo plurianual da xornada denominado (bolsa de horas), cuxo desenvolvemento se recolle en documento ao efecto.

Art. 18) Quenda especial

A) Cando a dirección da empresa necesite implantar a quenda especial por razóns de produción, de mantemento e atender as necesidades dos nosos clientes, deberán acordalo previamente co Comité de Empresa xustificando a necesidade desta medida. Unha vez acordada a implantación terase en conta os seguintes requisitos:

1. Establecer un calendario acordado entre a Dirección e o Comité de Empresa, que en nun principio será o seguinte: xornadas de 8 horas o venres, sábado e domingo e luns. A xornada de luns e venres tamén poden cambiarse por calquera outro día da semana si así o acordan a persoa traballadora e o seu responsable. Estas 32 horas de traballo son equivalentes a unha semana normal de 40 horas.

2. Establecerase un período de implantación mínimo de catro semanas.

3. Notificarase ás persoas traballadoras afectadas con oito días de antelación.

4. A finalización de cada período de traballo da quenda especial, notificarase coa mesma antelación que para seu comezo, é dicir, oito días.

5. A compensación económica por traballar na quenda especial será de 9 euros/hora en festivos, sábados e domingos e días sinalados no calendario laboral como non laborables por exceso de cómputo anual.

6. O feito de traballar en domingos, sábados, festivos e días sinalados no calendario laboral como non laborables por exceso de cómputo anual, non implicará en ningún caso que esas persoas traballadoras vexan recortadas as súas retribucións ás que tiñan dereito nunha semana normal de traballo, en ningún dos conceptos salariais, ni en complementos contemplados no presente convenio.

7. A implantación desta quenda farase con persoas traballadoras que sexan voluntarios, e de ser máis os voluntarios que os necesarios para cubrir as necesidades da quenda especial, establecerase a rotación dos mesmos.

A) A empresa por motivos de organización ou produtividade, poderá establecer modalidades de calendarios diferentes aos existentes, pactando as condicións co Comité de Empresa, cun mes de antelación a súa aplicación.

B) Quenda de fin de semana con orixe na capacidade produtiva de luns a venres:

No suposto de que, por motivos de capacidade da produción semanal, que impliquen un alto volume de produción nos talleres para facer fronte a demanda do cliente e, que non poida ser cuberta durante a xornada semanal de luns a venres, poderase activar, previa comunicación a RLT, unha cuarta quenda de fin de semana para facer fronte a demanda do cliente non alcanzada durante a xornada semanal habitual.

A cuarta quenda crease de acordo as seguintes estipulacións:

O persoal voluntario fixo contratado para esta quenda o fará a tempo completo, realizando 24 horas de traballo en quenda de fin de semana (12 horas sábado e 12 horas domingo) e 16 horas de traballo exentas, percibindo o 100% do seu salario. A Dirección da empresa notificará ao persoal fixo da planta con 30 días de preaviso, a dispoñibilidade de postos de traballo específicos vacantes para prestar os seus servizos durante a cuarta quenda e aos que o persoal fixo, con postos e categorías iguais ás dispoñibles, poderá acceder de forma voluntaria.

O persoal eventual contratado para esta quenda o fará a través dun contrato a tempo parcial e realizará 24 horas o fin de semana co salario correspondente ás horas efectivas de traballo e percibindo un sobresoldo de 2,25 € por hora efectiva traballada, sendo o salario aboado aos contratos parciais o proporcional ao tempo de traballo partindo dun contrato a xornada completa. A súa vez, poderase firmar un pacto de horas complementarias, de acordo co establecido na lexislación vixente en cada momento. No suposto de que a persoa traballadora e a empresa acordan a realización de horas complementarias, previa comunicación a la RLT, estas serán aboadas conforme ao salario correspondente ás horas efectivas de traballo e percibindo un sobresoldo de 2,25 € por hora efectivamente traballada.

Art. 19) Licenzas

A persoa traballadora, previo aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración polo tempo e os motivos que máis abaixo se indican. A remuneración á que aquí faise referencia consistirá en salario convenio e

antigüidade, adicionándose para o persoal horario a prima de produción correspondente aos días ou horas de licenza coincidentes con xornadas laborables.

Matrimonio: 15 días naturais.

Falecemento:

Pais/nais, titores/as, fillos/as o cónxuxe da persoa traballadora: 5 días laborais.

De cónxuxe e fillo/a ao mesmo tempo: 10 días laborables.

De avós/as, netos/as e irmáns/as de la persoa traballadora: 3 días naturais.

De pais/nais, avós/as, netos/as e irmáns/as do cónxuxe: 3 días naturais.

De xenros, noras e cónxuxe do irmán/a da persoa traballadora: 3 días naturais.

De tíos/as e sobriños/as da persoa traballadora e de tíos/as e sobriños/as do cónxuxe: 1 día natural.

De cónxuxe dos irmáns/as políticos/as: 1 día natural.

Se existe necesidade de desprazamento nestes cinco últimos casos, corresponderá cando estea comprendido entre 75 e 200 km.", 1 día natural máis, e si supera os 200 km., 2 días naturais máis. Considerarase o centro de traballo como Km 0 a efectos do cómputo destas distancias.

Enfermidade grave e operacións sen hospitalización: regularanse segundo o establecido no Estatuto dos traballadores.

Se existe necesidade de desprazamento, corresponderá cando estea comprendido entre 75 e 200 km.", 1 día natural máis, e se supera os 200 km., 2 días naturais máis. Considerarase o centro de traballo como Km 0 a efectos do cómputo destas distancias.

Saídas por consulta médica: o tope máximo de horas remuneradas por saídas para consulta médica, será de 14 horas ao ano para os exercicios 2023, 2024, 2025 e 2026.

Utilizaranse os seguintes criterios para determinar as distancias e tempos de saída por consultas médicas:

- En todo caso deberse xustificar fidedignamente a hora da consulta médica para conceder este permiso, así como para calcular a hora de saída da fábrica, e a hora de saída da consulta para calcular a hora en la que la persoa traballadora deberá atoparse de volta no seu posto de traballo.

- No caso de non xustificar a hora de saída da consulta médica entenderase que a duración da mesma será de 15 minutos, tomando este tempo como referencia para a hora de regreso á fábrica.

- Entenderase como tempo para o desprazamento de ida o de 1 hora anterior á hora da consulta médica e para a volta 1 hora posterior á hora de saída da consulta médica.

- En calquera caso, si a hora da consulta médica está dentro da primeira hora e 30 minutos do inicio da quenda a persoa traballadora estará exenta de acudir ao centro de traballo. Si a hora de regreso contemplada segundo a hora de saída de consulta e o tempo de desprazamento fose dentro dos últimos 30 minutos da quenda a persoa traballadora estará exenta de acudir ao traballo.

- En calquera caso, este tempo exento e o tempo de desprazamento contemplarase dentro do tempo máximo de consulta médica anual.

- Elimínase o tope de 4 horas por consulta médica.

Acompañar ao cónxuxe a consulta médica, por embarazo, polo tempo de duración da mesma debidamente xustificado.

Matrimonio: de pais, fillos/as, irmáns/as e netos/as: 1 día laborable.

Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

Permisos por Exames oficiais: 1 día que será no que realiza o exame correspondente a condición de que este matriculado en centros oficiais ou recoñecidos polo Ministerio de Educación e Formación Profesional e/ou a Consellería de Educación da Xunta de Galicia, e que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional, a tenor de la Lei xeral de Educación, con posterior xustificación.

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

As referencias que ao longo do artigo fanse ao cónxuxe da persoa traballadora, nos epígrafes de falecemento, enfermidade grave e matrimonio de fillos/as e demais familiares, entenderas tamén realizadas á parella de feito deste, sempre que se acredite convivencia previa á data do feito causante e durante este, mediante certificado expedido polo correspondente Rexistro de Unións de Feito e, de non existir, mediante documento oficial.

Art. 20) Excedencias

As excedencias concederanse de acordo co establecido na Lei do Estatuto dos traballadores.

A empresa admitirá ao excedente nun prazo máximo de 15 días a partir da data en que expire a excedencia, sempre que o solicitou dentro do prazo regulamentario e que se atope en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.

Ao serlle concedida a excedencia daráselle á persoa traballadora un certificado do Servizo Médico da empresa no que consten as súas condicións de aptitude ou limitación para o traballo, sempre que el mesmo o solicite.

Se a persoa traballadora, transcorrendo como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicítase o seu reingreso, admitírase a súa solicitude para a primeira vacante que exista da súa categoría.



O Comité de Empresa poderá solicitar déaselle coñecemento dos rexeitamentos que se producen ás solicitudes de reingreso dos excedentes.

Art. 21) Licenzas sen soldo

Excepcionalmente a empresa concederá licenzas sen soldo por un período de tempo máximo de tres meses e en determinadas condicións podería ser ampliada até un máximo dun ano, ás persoas traballadoras fixas de cadro de persoal, cunha antigüidade de 6 meses na mesma e por motivos de carácter excepcional, debidamente xustificados, tales como enfermidade grave do cónxuxe, fillos/as ou pais.

Estas licenzas sen soldo concederanse a condición de que o total das concedidas, non supere o número de oito para os niveis profesionais do 1 ao 11 e o número de catro para o resto dos niveis profesionais ou categorías.

Para ter dereito a unha nova licenza sen soldo, deberán transcorrer como mínimo dous anos completos desde a data de terminación da anterior.

Tamén se concederán licenzas sen soldo, a aquelas persoas traballadoras que o soliciten para realizar exames non contemplados no Artigo 19.

Ao mesmo tempo e mentres dure este período de licenza, a persoa traballadora non poderá desempeñar outra actividade, tanto por conta allea como autónomo.

Título IV. Réxime de retribucións

A) Tempos e rendementos

Art. 22) Tempos

Os tempos determinaranse polos procedementos de cronometraxe e valoración empregados até a data polos Servizos Técnicos da empresa, podendo ser: estimados, provisionais e definitivos. Ao pórse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realizar a primeira cronometraxe, aplicaranse os tempos estimados, que serán obtidos por apreciación.

Consideraranse como 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/a.

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

Art. 23) Revisión dos tempos

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

- a) Por modificación dos medios: máquinas, equipos, ferramentas, etc.
- b) Por mellora do proceso operatorio, calquera que sexa a orixe da mellora.
- c) Por variación das frecuencias dos traballos ou fases irregulares que consten na folla de análise do posto.
- d) Por erros de cálculo comprobables nas gamas e follas de análises.
- e) Nos postos considerados como de tempos variables por circunstancias alleas a eles, como retoque de pezas por transporte, recuperación de pezas defectuosas, etc.

Nestes postos os tempos serán revisados periódica e sistematicamente sen alcanzar nunca a consideración de definitivos.

Nos casos de discrepancia individual ateranse ao disposto na lexislación laboral vixente.

Art. 24) Aplicación dos tempos

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

Cando unha persoa traballadora deba pasar dun posto produtivo a outro produtivo non parecido, facilitaráselle o que no novo posto consiga o seu Kb habitual mediante as “compensacións de aprendizaxe”.

Se traballa a prima individual, a compensación da aprendizaxe consistirá en aboarlle toda a quincena o Kb obtido nos últimos días, sen exceder o Kb medio obtido no tres últimas quincenas no posto anterior.

Esta compensación, cuxa duración máxima será de dúas quincenas, deixará de facerse se o operario non mellora diariamente o seu Kb. Se o cambio se produciu despois do seis primeiros días da quincena, ou dura menos de seis días impedindo ao operario chegar a un Kb razoable, pagaráselle toda a quincena o Kb proporcional que resultaría de seguir en toda ela o mesmo progreso observado nos días de aprendizaxe.

Se traballa en grupos colectivos, cobrará o Kb que obteña o grupo, e, para que o devandito Kb non baixe con motivo da falta de práctica do novo operario, emitiráselle a este “solicitudes de aprendizaxe” diarias, en función das horas doutros operarios produtivos que haxa que empregar para completar o posto do novo operario.

Estas “solicitudes” seranlle aboadas, así mesmo ao Kb medio que obteña o grupo, até un máximo de vinte horas para cambio de posto dentro dun mesmo grupo ou cando o operario xa traballase no devandito grupo, e, até un máximo de corenta horas, nos demais casos.

Proporcionarase a toda persoa traballadora, se o solicita, o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcular a súa prima, e, nas cadeas, o das operacións asignadas a dicha persoa traballadora, especificado por operacións.

Art. 25) Rendementos

Establécese que o rendimento mínimo será o chamado $K_b = 0,75$, equivalente a 45 minutos hora, para os efectos do disposto na normativa legal vixente, así como para os efectos disciplinarios oportunos.

Establécese como rendimento normal ou habitual da persoa traballadora, a efectos do preceptuado no artigo 54.2 apartado e) E.T., o que este viñese obtendo en precedentes períodos de tempo, podéndose considerar como período para determinar o devandito rendimento normal, un mínimo dun mes e un máximo dun ano. Cando non exista medio de comparación propio dun posto de traballo, considerarase como rendimento normal o que obteñan outras persoas traballadoras no mesmo posto ou similar.

O período de tempo para determinar que existe continuidade no baixo rendimento a que se refire o devandito artigo 54.2 apartado e) ET, será diferente segundo que se trate dunha persoa traballadora ou ben afecte a un grupo de persoas traballadoras, máxime se como consecuencia diso se derivase escándalo ou producise indisciplina ou incitación a outras persoas traballadoras a secundar tal actitude.

No que se refire ás persoas traballadoras que ocupan postos non cronometrados e cando se trate dun caso illado, será necesario, para considerar continuidade suficiente no baixo rendimento, que este se produciu no período dun mes despois de ser apercibido.

Art. 26) Comisión Paritaria de Tempos

Para atender sobre as reclamacións individuais nadas da aplicación do sistema de análise e control de rendementos persoais, existirá unha Comisión Paritaria de Tempos, composta por 4 membros representantes da dirección (dous titulares e dous suplentes) e 4 membros do Comité de Empresa (dous titulares e dous suplentes).

De entre, e polos compoñentes da Comisión, elixirase un presidente/a e un secretario/a, cuxos cargos deberán recaer en membros de ambas as dúas representacións.

Todos os membros titulares da devandita Comisión disporán de vinte horas retribuídas ao mes para o desempeño das súas funcións.

Reunións da Comisión Paritaria: haberá dous tipos de reunións, ordinarias e extraordinarias. As ordinarias terán lugar cada 3 meses dentro da súa primeira quincena. Terán carácter de Extraordinarias as convocadas a iniciativa xustificada de calquera das dúas representacións.

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

A Comisión Paritaria enviará informe de todas as reunións que celebre, ao Comité de Empresa e á Dirección da mesma.

De solicitalo, a Comisión Paritaria será informada dos rendementos obtidos polos diferentes talleres de fábrica en cada unha das quincenas do ano.

B) Condicións económicas

Art. 27) Salarios

Para o ano 2023 os salarios de la fábrica experimentarán un aumento do 4,5%, que se aplicará de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre os salarios e primas.

Para o ano 2024 os salarios de la fábrica experimentarán un aumento do 4, que se aplicara de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre salarios e primas.

Para o ano 2025 os salarios de la fábrica experimentarán un aumento do 3%, que se aplicará de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre salarios e primas.

Para o ano 2026 os salarios de la fábrica experimentarán un aumento do 2,5%, que se aplicará de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre salarios e primas. Este porcentaxe poderá chegar ata o 3% (como tope máximo) en caso de que o IPC interanual do exercicio anterior (2025) supere o 2,5%.

a) Retribución grupo profesional de nivel profesional de taller

Componse de salarios convenio, prima de produción (nos casos establecidos) e prima de posto (nos casos establecidos).

O salario convenio, que con carácter de mínimo corresponde a cada nivel profesional en 2023, é o seguinte:

Nivel profesional 1: 1.009,0742 euros bruto/mes

Nivel profesional 2: 1.074,7458 euros bruto/mes

Nivel profesional 3: 1.235,7886 euros bruto/mes

Nivel profesional 4: 1.246,4248 euros bruto/mes

Nivel profesional 5: 1.257,0610 euros bruto/mes

Nivel profesional 6: 1.267,6972 euros bruto/mes

Nivel profesional 7: 1.299,9330 euros bruto/mes

Nivel profesional 8: 1.315,8600 euros bruto/mes

Nivel profesional 9: 1.331,7598 euros bruto/mes



Nivel profesional 10: 1.347,6595 euros bruto/mes

Nivel profesional 11: 1.378,5863 euros bruto/mes

Nivel profesional 12: 1.388,3497 euros bruto/mes

Nivel profesional 13: 1.524,7929 euros bruto/mes

Nivel profesional 14: 1.601,4008 euros bruto/mes

Nivel profesional 15: 1.675,7177 euros bruto/mes

Nivel profesional 16: 1.586,6465 euros bruto/mes

Nivel profesional 17: 1.663,2816 euros bruto/mes

Nivel profesional 18: 1.737,5712 euros bruto/mes

b) Retribución grupo profesional nivel administrativo e técnico

Táboa de retribucións mínimas

Grupo administrativo

Xefe/a administrativo/a 1ª: 37.310,3518 euros brutos/ano

Xefe/a administrativo/a 2ª: 33.179,1475 euros brutos/ano

Oficial administrativo/a 1ª: 29.875,5091 euros brutos/ano

Oficial administrativo/a 2ª: 25.333,0148 euros brutos/ano

Auxiliar administrativo/a: 23.268,2324 euros brutos/ano

Grupo técnico

Técnico/a de taller:

Contramestre: 33.179,1475 euros brutos/ano

Encargado/a: 29.875,5091 euros brutos/ano

Técnicos/as de organización:

Xefe/a organización 1ª: 37.310,3518 euros brutos/ano

Xefe/a organización 2ª: 34.418,0147 euros brutos/ano

Técnico/a organización 1ª: 31.114,3763 euros brutos/ano

Técnico/a organización 2ª: 28.223,7461 euros brutos/ano

Auxiliar de organización: 25.539,5077 euros brutos/ano

Técnicos/as titulados:

Enxeñeiro/a: 33.179,1475 euros brutos/ano

Licenciado/a: 33.179,1475 euros brutos/ano

Enxeñeiro/a técnico/a: 28.223,7461 euros brutos/ano

Graduado/a social: 28.223,7461 euros brutos/ano

Art. 28) Complemento de puntualidade e prima de asistencia

Para todos os grupos profesionais, a súa aplicación manterase de acordo cos criterios actuais, sobre as horas ordinarias, sendo o seu valor, para o 2023 de 4,8173 €/día e para os anos 2024, 2025 e 2026 incrementarase nos porcentaxes acordados no artigo 27.

Estes complementos e primas, perderanse seguindo o seguinte criterio:

Primeira falta de puntualidade ou asistencia, o -25%, segunda o -50%, terceira o -75% e cuarta o -100%. do importe bruto mensual.

Art. 29) Primas de produción directa

As primas de produción directa se devindicarán e aplicarán segundo o establecido no artigo 32 deste texto, seguindo o criterio:

Para o ano 2023, o minuto producido terá un valor de 0,0583 euros, até 54 minutos hora (Kb. 0,90) e de 0,0633 euros para os minutos hora que excedan de 54, ou, o que é o mesmo, aplicaranse as fórmulas seguintes:

Até: Kb 0,90 Prima= 3,4975 euros x Kb euros/hora

Desde Kb 0,91 Prima= 3,8013 -0,2734 euros x Kb euros/hora.

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementarase nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

Art. 30) Primas de produción indirecta

(Tarifa fixa - Mantemento - Moldes)

Para o ano 2023, pagaranse de acordo co coeficiente de rendemento obtido e mediante a aplicación da fórmula seguinte:

Prima en Euros/hora = 2,6183 x coeficiente + 1,0035 euros/h.

E para os anos 2024, 2025 e 2026 incrementarase nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

Art. 31) Primas de cualificación de postos do nivel 1 ao nivel 11

Para o ano 2023, devéñanse sobre os tempos establecidos no artigo 32 e a partir, como é habitual, do rendemento Kb = 0,75, cos valores seguintes:

- 1.....0,0549 euros/hora producido
- 2.....0,0957 euros/hora producido
- 3.....0,1920 euros/hora producido
- 4.....0,3694 euros/hora producido
- 5.....0,5203 euros/hora producido
- 6.....0,7239 euros/hora producido
- 7.....0,9000 euros/hora producido
- 8.....1,1029 euros/hora producido
- 9.....1,3061 euros/hora producido

A prima fixa de cualificación de posto establécese en:

Para nivel profesional 12 = 1,1242 euros/h.

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementarase nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

Art. 32) Aplicación das primas de produción ao grupo profesional de nivel profesional de taller

Aplicaranse, como é habitual, sobre:

- a) Tempos efectivos de traballo, co valor correspondente ao rendemento realizado individual ou colectivamente.
- b) Tempos de descanso ao valor mínimo garantindo ($K_b = 0,60$) no persoal afectado.
- c) Vacacións (30 días) ó a súa proporción.
- d) Pagas extraordinarias de xullo e Nadal (25 días) ó a súa proporción, nos tres últimos meses traballados.

Así mesmo aplicaranse sobre as horas de licenzas retribuídas conforme ao artigo 19.

Para os apartados c) e d), así como para as licenzas retribuídas, aplicaranse valores medias das primas de produción obtidas nos tres últimos meses traballados.

Art. 33) Primas de postos non cronometrados

Para o ano 2023, a prima fixa para os postos non cronometrados establececese cos seguintes valores:

Nivel profesional 1.....	433,8602 euros bruto/mes
Nivel profesional 2.....	433,8602 euros bruto/mes
Nivel profesional 3.....	433,8602 euros bruto/mes
Nivel profesional 4.....	441,3946 euros bruto/mes
Nivel profesional 5.....	448,9103 euros bruto/mes
Nivel profesional 6.....	456,4260 euros bruto/mes
Nivel profesional 7.....	479,0478 euros bruto/mes
Nivel profesional 8.....	479,0478 euros bruto/mes
Nivel profesional 9.....	479,0478 euros bruto/mes
Nivel profesional 10.....	479,0478 euros bruto/mes
Nivel profesional 11.....	479,0478 euros bruto/mes
Nivel profesional 12.....	499,3570 euros bruto/mes
Nivel profesional 13.....	533,8957 euros bruto/mes
Nivel profesional 14.....	554,0371 euros bruto/mes
Nivel profesional 15.....	570,3740 euros bruto/mes
Nivel profesional 16.....	533,8957 euros bruto/mes
Nivel profesional 17.....	554,0371 euros bruto/mes
Nivel profesional 18.....	570,3740 euros bruto/mes

Para o ano 2023, abonarase o concepto descanso cos seguintes valores:

Nivel profesional 1.....	1,2945 euros bruto/día
Nivel profesional 2.....	1,2945 euros bruto/ día
Nivel profesional 3.....	1,2945 euros bruto/ día
Nivel profesional 4.....	1,3170 euros bruto/ día
Nivel profesional 5.....	1,3394 euros bruto/ día
Nivel profesional 6.....	1,3618 euros bruto/ día
Nivel profesional 7.....	1,4293 euros bruto/ día
Nivel profesional 8.....	1,4293 euros bruto/ día
Nivel profesional 9.....	1,4293 euros bruto/ día
Nivel profesional 10.....	1,4293 euros bruto/ día
Nivel profesional 11.....	1,4293 euros bruto/ día
Nivel profesional 12.....	1,4899 euros bruto/ día
Nivel profesional 13.....	1,5929 euros bruto/ día
Nivel profesional 14.....	1,6530 euros bruto/ día
Nivel profesional 15.....	1,7018 euros bruto/ día

Nivel profesional 16.....1,5929 euros bruto/ día

Nivel profesional 17.....1,6530 euros bruto/ día

Nivel profesional 18.....1,7018 euros bruto/ día

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementaranse nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

Art. 34) Complemento por condicións especiais de traballo

Os seguintes postos relacionados terán a consideración de postos con condicións especiais e por tanto terán dereito a unha bonificación para o ano 2023 de 0,4605 €/hora de presenza efectiva nos ditos postos, estando incluído no devandito importe a parte proporcional das pagas extras e vacacións.

- Traballos en cabina de pintura
- Limpeza de cunchas
- Traballos en muíño
- Areado ou limpeza con xeo seco de moldes

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementaranse nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

Art. 35) Complemento por traballo nocturno

O complemento por traballo nocturno, nos casos aplicables, consistirá no trinta e cinco por cento do salario base, máis un sobresoldo lineal de 0,4211 euros/hora para o ano 2023.

E para os anos 2024, 2025 e 2026, se incrementará nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

O persoal de produción e loxística cunha idade de polo menos 5 anos inferior a idade en cada momento vixente de xubilación parcial e de non haber posibilidade de xubilación parcial, como máximo aos 58 anos, gozará de preferencia a condición de que sexa posible por razóns organizativas e produtivas para no realizar noites se así o solicita.

Art. 36) Antigüidade

O valor da antigüidade para 2023 será o seguinte, por cada trienio que corresponda: 23,6996 €/bruto mes.

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementaranse nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

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

Art. 37) Complemento por xornada a quendas

É un complemento salarial de posto de traballo aplicable ao persoal que traballe en quendas rotativas de mañá e tarde ó noite.

Devindicarase sobre as horas efectivas de traballo e sobre o número de horas polo concepto prima de produción nas pagas extraordinarias e nas vacacións. O valor para o ano 2023, fíxase en 1,8562 euros brutos/día.

Para o persoal que traballa máis de tres quendas rotativas, o valor para o ano 2023, fíxase en 2,7034 euros brutos/día.

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementaranse nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

Art. 38) Horas extraordinarias

O valor da hora extraordinaria será de 0,0040 euros por cada 6,01 euros do salario anual nos conceptos: salario convenio, antigüidade e prima de produción, se é o caso, que individualmente corresponda.

A empresa deberá comunicar ás persoas traballadoras afectadas a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente, e, cando menos, deberá efectuarse 24 horas antes do día en que deban realizarse, salvo naqueles casos considerados de forza maior.

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias correspóndelle á empresa, sendo de libre aceptación pola persoa traballadora, coa excepción das que sexan consideradas de forza maior.

Son horas extraordinarias de forza maior, aquelas que se realicen a causa dun acontecemento extraordinario, orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derribamento, etc. Así como as que veñan esixidas pola necesidade de cubrir pedidos imprevisibles e de carácter urxente ou reparar sinistros ou outros análogos cuxa non realización produza evidentes e graves perdas materiais ou prexuízos á propia empresa ou a terceiros.

Son horas extraordinarias estruturais, as que se realicen para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da actividade empresarial.

As horas extras realizaranse atendendo ao principio de igualdade de oportunidades de todas as persoas traballadoras da sección que deba prolongar a súa xornada e se remunerarán segundo o establecido no parágrafo primeiro, ou en horas de descanso equivalente ao dobre das horas extra realizadas, sendo a persoa traballadora a que decida a modalidade de cobro. As horas de descanso serán remuneradas como horas efectivas de traballo.

Así mesmo e co obxecto de favorecer a creación de emprego, o Comité e a Dirección da Empresa acordan que, aquelas persoas traballadoras que realicen xornadas extra en días non laborables, substitúan preferentemente, a remuneración económica por un descanso equivalente ao dobre das xornadas extra realizadas, mais o cumprimento acordado por traballo en festivo. As xornadas de descanso serán remuneradas como xornadas efectivas de traballo.

No caso de que a persoa traballadora optase polo descanso compensatorio, este deberá fixar a data de no prazo de tres meses. A non fixación de data neste prazo pola persoa traballadora daría lugar a que a empresa determine a data para o devandito descanso.

Nas horas extras que se realicen entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte cobrarase o correspondente complemento de nocturnidade.

A Dirección da empresa informará mensualmente ao Comité de Empresa das horas realizadas, especificando cantas son para compensar e cantas a cobrar así como o acumulado total do ano.

Acordase aboar un mínimo de 4 horas extraordinarias por dispoñibilidade para acudir a un servizo sen hora de inicio e en casos excepcionais que non sexan repetitivos no tempo.

Art. 39) Gratificacións extraordinarias

As pagas extraordinarias do mes de xullo e Nadal serán aboadas a razón de 25 días laborables e 5 festivos, cada unha delas. A empresa reterá o 15% por días de baixa, nas pagas extraordinarias do mes de xullo e novembro, a todas as persoas traballadoras que estean en situación de IT no semestre anterior.

Art. 40) Revisión salarial

Para os anos 2023, 2024 e 2025 e 2026, procederase a unha revisión salarial, non consolidable, cando se constate que o IPC Interanual correspondente a cada un destes anos superou a porcentaxe establecida no artigo 27 para cada un destes anos. O mes de referencia para este valor será o do IPC Interanual a peche de decembro de cada un destes anos.

A dita revisión salarial farase efectiva en nunha paga non consolidable, unha vez que constate fidedignamente tal circunstancia o INE, que consistirá na diferenza entre a porcentaxe de IPC Interanual e a porcentaxe establecida no artigo 27 para cada un destes anos.

Título V. Previsión e política social

Art. 41) Formación

Faurecia Automotive España, SA, fábrica de Ourense continuará potenciando as súas accións de formación destinadas ao conxunto do persoal para o seu perfeccionamento profesional e a súa adaptación permanente ás novas tecnoloxías de produción e aos novos métodos de organización e xestión.

O plan establecido para a vixencia deste convenio prevé cubrir as seguintes áreas:

- Acollida e integración
- Automatismos e novas tecnoloxías
- Organización e métodos
- Calidade
- Informática e microinformática
- Recursos Humanos
- Técnicas específicas do taller
- Idiomas
- Prevención de riscos laborais
- FES.
- IP.
- Management
- Medio
- Lei de Igualdade
- Formacións específicas e outras

A asistencia aos diferentes cursos virá determinada pola necesidade de proporcionar ao persoal os coñecementos requiridos para un desenvolvemento eficaz das súas funcións e unha correcta adaptación da evolución técnica e organizativa de la Empresa.

A Empresa proporcionará trimestralmente á representación das persoas traballadoras información sobre o grado de cumprimento do Plan de Formación.

Art. 42) Bolsas de estudo

Para o ano 2023, a empresa concederá 15.790,17 euros destinados a bolsas de estudo, coa seguinte distribución:

Euros para carreiras superiores

Euros para carreiras Medias

A definir Euros para ESO e Bacharelato

Euros para estudos primarios + FP 1º e 2º grado

Euros outros estudos (a criterio da Comisión)

E para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementarase nas porcentaxes acordadas no artigo 27.

No caso de quedar bolsas de estudos sen conceder, estas serán aplicadas aos fillos/as das persoas traballadoras.

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



Para a selección de solicitudes crearase unha Comisión Paritaria composta por catro membros do Comité de Empresa e catro representantes da Dirección, que actuarán segundo as normas que a propia Dirección estableza, presidida por un dos representantes da Empresa con voto de calidade.

Art. 43) Vivendas

Faurecia Automotive España, S.A. Fábrica de Ourense establece un fondo de 95.000 euros, para a vixencia do convenio, como dotación para préstamos destinados á adquisición, construción e reparación de vivenda propia, que se utilice ou se vaia a utilizar como domicilio familiar, dando preferencia ás vivendas en réxime de cooperativa ou de iniciativa oficial.

Ao persoal eventual esixiráselle que, polo menos, teña acreditado un ano de antigüidade ininterrompida na empresa e o aval dunha persoa traballadora fixa de persoal.

As características principais destes préstamos serán as seguintes:

- Importe máximo 10.000 euros
- Prazo de devolución 8 anos
- Interese 1%

A Dirección establecerá as diferentes contías dos préstamos en función da situación familiar e as normas para a súa concesión.

Para a concesión dos préstamos crearase unha Comisión Paritaria composta por dous membros do Comité de Empresa e dous representantes da Dirección, presidida por un dos representantes da Empresa con voto de calidade.

Para a concesión de préstamos será esixible á persoa interesada documentación que acredite fidedignamente a adquisición, construción ou reparación de vivenda e, no caso de que sexan aportados proxectos de obra, requiriranse á persoa interesada facturas que confirmen que efectivamente realizouse a obra con posterioridade a concesión.

Art. 44) Seguro de viaxes

A empresa manterá os seguros de accidentes que actualmente ten establecidos para o persoal que, por necesidades do servizo, haxa de desprazarse a unha localidade distinta do seu centro de traballo, sendo os riscos que se cobren os de morte ou invalidez, sendo o capital asegurado o importe de 18.000 euros.

Art. 45) Seguro de vida

A empresa manterá o seguro colectivo de vida que ao seu cargo ten actualmente establecido para todo o persoal do persoal. O capital asegurado será equivalente ao salario anual, entendendo por tal, se é o caso, o salario convenio, prima de produción e antigüidade, tomando como referencia o nivel salarial de 1º de xaneiro de cada ano.

Para a vixencia deste convenio, o capital asegurado será o equivalente ao salario anual evolucionado nun 25%, e garantiranse os riscos alternativos seguintes:

- Morte natural: aboamento de capital asegurado
- Invalidez permanente total: aboamento de capital asegurado
- Invalidez Permanente Absoluta: aboamento de capital asegurado
- Gran invalidez: aboamento de capital asegurado
- Morte por Accidente: aboamento de dúas veces o capital asegurado

Para a vixencia deste convenio, aboarase un complemento lineal de 18.000 euros en caso de morte ou incapacidade derivada de accidente.

O capital mínimo asegurado ao persoal que se acolla á xubilación parcial será de 6.000 euros.

A cobertura deste seguro alcanza á totalidade do persoal fixo e eventual da empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal a situación legal de incapacidade transitoria.

A cobertura asegurada de incapacidade permanente total farase efectiva no momento de causar baixa no persoal da empresa e do recoñecemento legal de tal situación.

Acórdase, así mesmo, que a súa cobertura se estenda até o máximo establecido no artigo 131.bis 2 da Lei da Seguridade Social, segundo a redacción dada pola Lei 42/1994, do 30 de decembro, como situación legal de invalidez provisional. Para iso é imprescindible que os afectados, no mes de xaneiro de cada ano, informen e xustifiquen ante a empresa as súas circunstancias. Nestes casos os capitais asegurados, manterán o nivel que tiñan no momento de finalización do prazo de incapacidade transitoria.

Anualmente a empresa entregará a todas as persoas traballadoras unha copia da súa póliza individual de seguro de vida e invalidez.

Art. 46) Fondo social

O fondo social terá como fines aqueles que regulamentariamente se establezan. O devandito fondo nutrirase das achegas seguintes:

- a) Da empresa: para o ano 2023 fixase o importe de 2,66 euros por cada persoa traballadora da Empresa e para os anos 2024, 2025 e 2026, incrementarase nas porcentaxes acordadas no artigo 27.
- b) Das persoas traballadoras que voluntariamente se asocien ao fondo: o importe que se acorde no regulamento do funcionamento do fondo.

As achegas da Empresa e das persoas traballadoras, se efectuaranse por meses naturais.

O regulamento concretará os seus fins e demais cuestións sendo a súa estrutura de funcionamento paritaria.

Art. 47) Prestación complementaria por incapacidade transitoria

Nas baixas por accidente laboral, ocorrido durante o tempo de presenza na fábrica, incluídos os “in itinere”, a empresa aboará desde o primeiro día de baixa e até o vixésimo día de baixa, ambos os dous inclusive, a diferenza entre as prestacións e demais remuneracións percibidas, e o 100 % do seu salario real individual.

Ao mesmo tempo, se a baixa o fose por, enfermidade ou accidente non laboral, a condición de que exista hospitalización da persoa traballadora, a empresa aboará desde o primeiro día de hospitalización e até o vixésimo día de baixa, ambos os dous inclusive, a diferenza entre as prestacións e demais remuneracións percibidas, e o 100 % do seu salario real individual.

Nos casos de I.T. por enfermidade común, a empresa aboará á persoa traballadora o 60 % do seu salario nos 3 primeiros na primeira enfermidade que a mesma teña en cómputo anual.

Art. 48) Financiamento de vehículos

Faurecia Automotive España, SA, fábrica de Ourense, manterá para a vixencia do convenio, o fondo de 33.851,22 euros como dotación para préstamos destinados á adquisición de vehículos novos ou usados.

As características principais destes préstamos serán as seguintes:

- Importe máximo: 5.000 euros
- Prazo de devolución: 6 anos
- Interese: 1,5%

Para a concesión dos devanditos préstamos terase en conta a situación familiar do solicitante, a súa antigüidade na empresa; dándose preferencia ás persoas traballadoras que carezan de vehículos sobre os que o teñan.

Ao persoal eventual esixiráselle que polo menos teña acreditado un ano de antigüidade ininterrompida na empresa e o aval dunha persoa traballadora fixa de persoal.

Durante a vixencia do convenio crearase unha Comisión Paritaria para a concesión dos préstamos, composta por dous membros representantes do comité e por outros tantos membros representantes da dirección. A comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Art. 49) Prevención de riscos laborais

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral e a dirección da empresa, serán os encargados de velar polo cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais e de calquera outra lexislación nesta materia. Para isto, Faurecia Automotive España, S.A, Fábrica de Ourense, proverá os medios precisos ao seu alcance en colaboración coas persoas traballadoras, para mellorar a calidade de vida, as condicións de traballo e a formación en materias preventivas de riscos laborais.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, constitúese como a norma básica de actuación para todas as partes implicadas en materia de prevención de riscos laborais e ao mesmo tempo manterase como principio de xestión da seguridade en toda a fábrica a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e decisións, con este fin, para todos os sectores e coa colaboración, tanto dos delegados de prevención, como dos servizos de prevención, elaborárase un plan anual de Prevención.

Funcións do Comité de Seguridade e Saúde Laboral

O Comité entenderá daqueles problemas referentes á seguridade e saúde laboral, como son:

Examinar a frecuencia dos accidentes e enfermidades profesionais, para poder detectar os postos en que se producen e as condicións que os crean, así como coñecer as investigacións realizadas polos técnicos da empresa respecto diso.

Investigar as causas dos accidentes e das enfermidades profesionais producidas na empresa, con obxecto de evitar uns e outros, e nos casos graves e especiais, practicar as informacións correspondentes.

Solicitar a través do Servizo de Seguridade, do persoal directivo, técnico e mandos intermedios da Empresa, prohiban ou paralicen, se é o caso, os traballos en que se advirta perigo inminente de accidentes ou doutros sinistros profesionais cando non sexa posible o emprego dos medios adecuados para evitalos.

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral terá dereito a estar asistido dentro da fábrica polos técnicos do Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Saúde Laboral para o estudo de calquera problema.

Así mesmo, poderá solicitar información sobre procesos, materiais e condicións ambientais relacionados con aqueles postos específicos, cuxo estudo necesite realizar.

Reunións

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral reunirase cada 2 meses para analizar as situacións observadas polos delegados de Prevención na fábrica ou sectores desta, especialmente sobre materias de riscos potenciais, equipos de protección persoal e prácticas inseguras. E ao mesmo tempo para analizar o grao de cumprimento do Plan anual de prevención.

Tamén se poderán reunir por iniciativa, ben da Dirección da Empresa ou dos delegados de Prevención.

Plan de formación

O Plan de formación da Empresa incluírá a formación teórico- práctica necesaria en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou funcións a desempeñar. Prestarase especial atención ao persoal de nova incorporación.

Art. 50) Sistema de clasificación profesional

Consistirá en: implantar un novo método de valoración de postos máis sinxelo e adaptado ás novas necesidades e profesionalidade derivada da evolución tecnolóxica

Procedemento de evolución profesional do nivel profesional de taller

Farase unha identificación das competencias potenciais de todas as persoas traballadoras e desenvolverase o concepto de polivalencia funcional. Enténdese como polivalencia funcional á aptitude para dominar completamente en cantidade e calidade unha etapa lóxica na fabricación dun produto destinado ao automóbil ou dun proceso produtivo.

Enténdese por etapa lóxica na fabricación dun produto destinado ao automóbil, ao conxunto ordenado e relacionado de tarefas dunha ou varias especialidades propias da técnica de fabricación destes (loxística, control, mantemento, fabricación, etc.).

Enténdese por proceso produtivo un conxunto de operacións de produción que teñen por obxecto obter ou transformar un elemento funcional dun produto destinado ao automóbil (taboleiro de bordo, parachoques, ebanisterías, pezas periféricas, etc.).

Niveis de polivalencia e a súa equiparación profesional

1º nivel polivalencia= nivel profesional 8

- Persoa que domina máis de dous postos dun proceso produtivo ou GAP

2º nivel polivalencia= nivel profesional 9

- Persoa que domina todo un proceso produtivo o GAP e ademais é capaz de formar a outros operadores na súa GAP

3º nivel polivalencia= nivel profesional 10

- Persoa que domina máis dunha GAP ou procesos produtivos de diferente tecnoloxía, e capaz de formar a outros operadores nas GAP'S que domina

Criterios de aplicación do novo sistema

Unha vez realizada e constatada a identificación das competencias potenciais dos niveis profesionais 7,8,9 e 10 asignaráselle a categoría provisional ou nivel de polivalencia que lle corresponda.

Nos casos en que a categoría profesional actual fose superior á que resultase da aplicación deste novo sistema, respectaráselle o nivel retributivo da categoría actual.

Principios de progresión até nivel profesional 10

A progresión profesional até a categoría de nivel profesional 10 baséase no principio da polivalencia funcional. Esta progresión desenvolverase da maneira seguinte:

- A integración en novas funcións levará parella a formación práctica e técnica necesaria.

- A promoción a nivel superior de polivalencia unha vez demostrado o dominio do nivel de polivalencia, en cantidade e calidade.

- Se a calidade, cantidade, nivel de participación, cumprimento de normas de seguridade e capacidade de formación, se é o caso, non fosen satisfactorias e non permitisen unha proposta de evolución, as razóns das insuficiencias serán precisadas no curso dunha entrevista coa persoa traballadora coa presenza dalgún representante do Comité de Empresa, e, confirmadas por escrito.

Art. 51) Roupa de traballo

A empresa dotará ao seu persoal das adecuadas prendas de traballo. O uso delas será obrigatorio para a estancia dentro da área de planta taller.

Todo o persoal, excepto o administrativo e técnico, percibirá dous equipos completos consistentes en: dous pantalóns, dous polos ou dúas camisetas, dúas cazadoras ou dúas sudadeiras ou forro polar.

O persoal administrativo e técnico percibirá dúas batas cada ano ou unha bata e un polo.

Para o persoal que traballe no exterior ou en zonas que se alcancen baixas temperaturas proveráselles a roupa de abrigo e de choiva necesaria.

Nos talleres que se manipulen graxas, pinturas, ácidos ou outras materias corrosivas, o Comité de Seguridade e Saúde Laboral, determinase a dotación adecuada en cantidade e calidade.

Estes equipos serán entregados ao inicio da contratación e nos meses de marzo e setembro.

Art. 52) Dereitos sindicais

Competencias do Comité de Empresa

- 1) Recibir información que se lle facilitará trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence. Así mesmo, ao Comité de Empresa se lle facilitará en cada reunión ordinaria (reunión trimestral) información sobre: situación da produción e vendas da empresa, previsible evolución de contratación de persoal, absentismo e as súas causas, e das sancións impostas por faltas moi graves.
- 2) Ter a representación colectiva das persoas traballadoras da empresa na negociación do Convenio Colectivo de empresa.
- 3) Coñecer a relación de horas extras polos TC 2 de cada persoa traballadora que as realice.
- 4) Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e os demais documentos que se dean aos accionistas, e nas mesmas condicións que a estes.
- 5) Coñecer os modelos de contrato escrito que se utilicen na Empresa e recibir da dirección copia básica dos contratos de traballo que se firmen, notificación das prórrogas e dos finiquitos.
- 6) Controlar e vixiar as condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.
- 7) Dispor cada un dos membros do crédito de horas mensuais retribuídas legalmente establecido, para o exercicio das súas funcións sindicais ou de representación.

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

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

Será informado de calquera sanción que se imponha pola Dirección da Empresa, mesmo nas correspondentes a infracción leve, e con aplicación en todo caso ao establecido no artigo 55.1º do Estatuto dos traballadores.

Seccións sindicais

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

O delegado sindical, no caso de que conforme o preceptuado artigo 10 da lei anteriormente citada corresponda á existencia del, non terá porque ser membros do Comité de Empresa.

Dereitos dos/as delegados/as sindicais

Serán dereitos dos delegados sindicais os seguintes:

- 1) Asistir ás reunións do Comité de Empresa, Comité de Seguridade e hixiene no traballo e Comités paritarios de interpretación, con voz pero sen voto.
- 2) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa teña que pór a disposición do Comité de Empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias nas que legalmente proceda
- 3) Ter as mesmas garantías recoñecidas pola lei para os membros do Comité de Empresa.
- 4) Ser escoitados/as pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten as persoas traballadoras en xeral e aos afiliados ao seu sindicato.
- 5) Ser, así mesmo, informados/as e oídos/as pola empresa con carácter previo, acerca dos despedimentos e sancións que afecten os afiliados ao seu sindicato, cando lles conste de forma que faga fe a Empresa tal condición de afiliado.
- 6) Recadar cotas dos seus afiliados/as, manter reunións con estes e repartir propaganda sindical, todo isto fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da Empresa.

Aplicácese en todo caso ao réxime establecido no artigo 10.3 da Lei orgánica de liberdade sindical.

En todo o non contemplado neste artigo, ateranse ao establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.

Art. 53) Pago de nóminas e recibos de salarios

A liquidación das nóminas de todo o persoal, levará a efecto os días 30 do mes ao que correspondan. Os conceptos variables de cada mes serán aboados a mes vencido, para cubrir unha media dos devanditos importes entregárase a conta a cantidade de 200 € a toda persoa traballadora, a dita cantidade será regularizada na correspondente liquidación á finalización da relación laboral.

Durante a vixencia do presente Convenio, a Empresa porá en marcha a posibilidade de recibir os recibos de nómina a través de medios informáticos.

Así mesmo, establécese como recibo individual de salarios o modelo actualmente vixente, salvo que por modificacións ou implantacións de novos sistema de nómina, fixesen necesario aplicar outro modelo.



Art. 54) Xubilación forzosa

Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, a contratación de novas persoas traballadoras e con iso conseguir unha adecuada substitución xeracional, establécese a xubilación obrigatoria á idade en que cada persoa traballadora poida xubilarse ordinariamente. En consecuencia, cumprida a dita idade, a persoa traballadora causará baixa no cadro da Empresa, salvo que non reúna o tempo mínimo de carencia para causar dereito á pensión de xubilación, nese caso poderá continuar traballando o tempo indispensable para iso.

Art. 55) Xubilación parcial

As persoas traballadoras poderán acollerse á xubilación parcial ao amparo de a normativa legal vixente en cada momento e do acordo colectivo alcanzado entre a empresa e o Comité de Empresa sobre o plan de xubilación parcial e contrato de substitución de data 25 de marzo de 2013, sempre que reúnan as condicións legalmente esixidas para causar dereito á pensión contributiva de xubilación.

As condicións que se establecen para ter acceso a esta xubilación parcial serán as seguintes:

1. O acceso á xubilación parcial terá carácter voluntario tanto para a persoa traballadora como para a empresa a cal, en función do número de solicitantes, do carácter do posto de traballo desenvolvido polo/a petionario/a ou doutras circunstancias de orde económica, produtivo, organizativo ou lexislativo, poderá pospor a solicitude de xubilación parcial que leva asociada a contratación dun relevista, por un tempo máximo de seis meses.

2. A redución de xornada a practicar con aqueles que accedan á xubilación parcial, unha vez aceptada pola Empresa a súa solicitude, será o máximo legal permitido, pola Lei reguladora.

3. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data establecida de xubilación parcial, salvo no caso do persoal técnico, administrativo e profesionais, nos que o aviso previo será de seis meses.

4. O % restante de xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa. Aínda cando a empresa poderá optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

1. Con trinta ou máis anos de antigüidade na empresa, recoñécese unha dispensa absoluta do 15% do traballo sobre o tempo establecido no apartado 4.

2. Con vinte anos de antigüidade na empresa e até vinte e nove, recoñécese unha dispensa sobre o 50% do traballo do 15% do tempo establecido no apartado 4.

3. Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poida chegar a persoa traballadora e a empresa.

4. Ata que a persoa traballadora xubilada parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos establecidos pola lexislación vixente, podéndose concertar con outra persoa traballadora en situación de desemprego ou que teña concertado coa empresa un contrato de duración determinada.

5. A implantación, posta en marcha e execución do programa de xubilación parcial será compatible con outras medidas que se poidan adoptar para a adaptación do persoal do centro de traballo ás previsións do programa de produción. Así mesmo, a contratación temporal baixo a modalidade de substitución será compatible coas restantes modalidades de contratación temporal actualmente practicadas.

6. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

Art. 56) Política de igualdade de oportunidades home/muller

As partes asinantes do presente convenio entenden que resulta necesario establecer as garantías necesarias para que o dereito fundamental á igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres no traballo, sexa real e efectivo.

Por iso, e ao obxecto de cumprir co establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes así como para adaptar o contido do Plan de Igualdade aos novos requirimentos dispostos no Real Decreto Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, ambas as partes negociaron un Plan de Igualdade para a entidade mercantil Faurecia Automotive España, SA e que coa súa firma aplica a todos os centros de traballo desta, contando co alcance, formalidades e contido establecidos pola propia lei, por medio do cal se adoptan as medidas necesarias para evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

Este plan de igualdade fixa os obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados, e contempla, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Plan de igualdade

Faurecia Automotive España, SA, xunto coa representación legal dos traballadores declaran o seu compromiso no establecemento e desenvolvemento de políticas que integran a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seno da organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres como principio estratéxico de nosa política corporativa e de recursos humanos, de acordo coa definición do dito principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para a igualdade efectiva entre homes e mulleres.

No centro de traballo de Ourense, xunto cos sindicatos maioritarios representados na empresa con lexitimidade para negociar e, en colaboración cos centros de Zaragoza, Madrid e Valencia elaboraron un Plan de Igualdade aplicable a toda lo persoal de Faurecia Automotive España, SA, (afectando a todas as persoas que contraían unha relación contractual coa empresa en calidade de traballadores e traballadoras da entidade de todos os seus centros).

O Plan de Igualdade ten unha vixencia de 4 anos desde a súa entrada en vigor tras a sinatura en outubro de 2020.

Creouse una comisión paritaria de seguimento que ten por obxectivo realizar un seguimento, avaliación e revisión periódica do Plan de igualdade.

Art. 57) Protocolo de acoso e guía de protección integral contra a violencia de xénero

A loita contra o acoso laboral é un dos obxectivos prioritarios para aquelas empresas que queiran avanzar cara condicións laborais respectuosas coa dignidade persoal de quen forman parte de estas.

Protocolo de acoso

Faurecia Automotive España, S.A. ante o coñecemento dunha posible situación de acoso laboral, incluído neste termo tanto o acoso moral ou mobbing como o acoso sexual e por razón de sexo, elaborou un Protocolo de Acoso que ten por obxecto establecer as actuacións a levar a cabo por Faurecia Automotive España, S.A. nos seus centros de traballo de España, ante o coñecemento dunha posible situación de acoso laboral (acoso moral ou mobbing, acoso sexual e por razón de sexo) cara ás persoas que presten os seus servizos no centro de traballo e que puidera derivar nun comportamento ameazante contra a súa dignidade e integridade, calquera que sexa a persoa da que proceda.

Guía de protección integral contra a violencia de xénero

Faurecia Automotive España, desenvolve un Protocolo de Sensibilización en todos os centros de traballo en contra de todo acto de violencia física e psicolóxica que, como manifestación de desigualdade e discriminación por razón de sexo, exerce un home sobre unha muller, incluídas as agresións a liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade.

As medidas desenvolvidas están dirixidas a proporcionar un apoio global e coordinado na empresa, a aquelas traballadoras vítimas de violencia de xénero na concreción definida na L.O. 1/2004, dende o preciso momento da existencia de orde xudicial de protección a favor da muller ou ben informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de pistas de violencia de xénero sobre aquela.

Art. 58) Protección á maternidade

As traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, terán dereito a desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado cando as condicións de traballo, axentes ou procedementos, poidan influír negativamente na súa saúde, na do feto ou na lactación. O cambio de posto de traballo ou función, previo certificado dos servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora que o xustifique, levará a cabo de conformidade coas normas que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terán efectos ata que o estado de saúde da traballadora permita a súa incorporación ao posto ou función anterior.

Na avaliación de riscos contemplárase a idoneidade dos postos de traballo para muller embarazada, parto recente ou en período de lactación natural.

Acordase establecer un permiso retribuído dirixido as mulleres embarazadas do persoal de oficina durante as semanas 38 e 39 de xestación, a condición de que non medie unha baixa médica por enfermidade común previa a esas dúas semanas.

Art. 59) Subcontratacións

A empresa comprométese a manter a súa actividade principal e a asegurar a plena ocupación, reintegrando se fose necesario funcións subcontratadas de procesos de fabricación como paso previo a acometer redución de persoal e para paliar os seus efectos, dentro das variabilidades técnico-económicas que o fagan factible e non provoquen perdas non asumibles.

Disposicións finais

Primeira. Regulación subsidiaria

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

No non establecido neste convenio de empresa, haberá que aterse ao disposto no Convenio Colectivo da Industria Química, salvo naquelas materias que as partes expresamente exclúan neste convenio.



Segunda. Vinculación á totalidade

No caso de que a xurisdición laboral, no exercicio das atribucións que lle son propias, invalidase algún dos pactos do convenio, quedaría este sen efecto, debendo ser reconsiderado de novo na súa totalidade, para o que se han de reunir as partes contratantes a través das súas respectivas comisións negociadoras.

Terceira. Formulacións previas

Como parte das estipulacións do presente Convenio Colectivo, ambos os dous contratantes manifestan a súa intención de informar e discutir previamente en reunión conxunta, todas aquelas cuestións de incidencia colectiva e, que, se é o caso poidan ser susceptibles de formulacións administrativo ou xurisdiccional.

Anexo I do Convenio colectivo para 2023, 2024, 2025 e 2026

A) Relación de sobresoldos non contemplados en Convenio para o ano 2023

- Complemento festivo:

Xornada laboral en festivo 6,6004 euros/h

Xornada laboral en festivo extra 4,3186 euros/h.

- Complemento por descanso

En recuperación voluntaria 6,8916 euros/h.

- Correquenda 0,1806 euros/h.

- Complemento de voluntariedade de quenda fixa noite 1,5348 euros/h.

B) Pagas lineais

Exclusivamente para o ano 2023 establece unha paga lineal non suxeita a obxectivos por importe de 400 €, con abono no mes de setembro.

Exclusivamente para os anos 2024, 2025 e 2026 establece unha paga suxeita a obxectivos por un importe máximo de 400 € a aboar en cada ano. A referida paga ten unha porcentaxe de abono garantida do 75% e cuxos obxectivos dependen das seguintes porcentaxes e indicadores:

- 50% da paga por consecución dos resultados económicos do orzamento (OI).

- 50% da paga por consecución dos obxectivos de planta, desglosados en:

- 20% obxectivo de ideas de mellora

- 20% obxectivo scrap

- 30% obxectivo absentismo

- 30% DLE

A contía correspondente ao 75% garantido, se aboará no mes de setembro de cada respectivo ano de aplicación (2024, 2025 e 2026).

No caso de que durante algún dos anos de vixencia do presente convenio, se aplicara o artigo 40 de revisión salarial por atoparse o IPC interanual por encima das cantidades consolidadas do artigo 27 do presente convenio, tanto a paga lineal non consolidable do ano 2023 como as pagas de obxectivos dos anos 2024, 2025 e 2026, consideraranse absorbidas e compensadas até a súa contía máxima establecida de 400 € pola cantidade que resulte da paga non consolidable de devandita revisión salarial.

A dita paga exclusiva para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026 aboarase de maneira proporcional aos días de alta na empresa a todas as persoas traballadoras da mesma, así como a súa parte proporcional no caso de xubilados parciais. A dita paga aboarase no mes de setembro para todas as persoas traballadoras con contrato de duración superior a un ano ou no momento do finiquito ou a 31 de decembro para aquelas persoas traballadoras con contratos de duración inferior a un ano.

B) Outros acordos

B1. A empresa concederá a todas as persoas traballadoras, en concepto de premio de asistencia, 3 días para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026, que deberán gozar colectivamente e relacionado coa bolsa de horas. Descontándose a parte proporcional dos días de non presenza, causadas por IT, a condición de que non o fose por hospitalización ou accidente de traballo.

B2. Mellora de emprego: ao amparo do artigo 15 do ET, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, e RD 2720/1998, que desenvolve o citado artigo 15 do ET, e con base no principio de contribuír á competitividade da empresa, á mellora de emprego e á redución da temporalidade e rotación deste, chégase aos seguintes acordos:

1. Definición e natureza dos contratos. Por razón da permanencia ao servizo da empresa, as persoas traballadoras clasificaranse en:

- Fixos

- Interinos

- Temporais

- Substitución

1.1. Son persoas traballadoras fixas as vinculadas á empresa en virtude dun contrato de traballo realizado por tempo indefinido de forma verbal ou escrita.

1.2. Son persoas traballadoras interinas as que substitúen a unha persoa traballadora durante a súa ausencia por causas de enfermidade (IT), e outras de natureza análoga que obriguen á empresa a reservar a súa praza ausente.

1.3. Son persoas traballadoras temporais as vinculadas á empresa por un contrato de duración determinada de natureza conxuntural, estrutural ou formativa.

Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderán ter unha duración máxima de 12 meses, respectando en todo momento a limitación legal de non superar nun período de 24 meses, os 18 meses de contrato, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirindo en caso contrario a condición de persoas traballadoras fixas.

Ambas as partes, comprométese a fixar anualmente os criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume destas dúas modalidades contractuais e o persoal total da empresa, en atención ao carácter estacional, conxuntural ou estrutural da actividade, en que as ditas circunstancias se poidan producir, ao obxecto de poder levar a cabo unha mellor adecuación dos recursos humanos á produtividade da fábrica.

1.4. Os contratos de substitución (relevo) realizados durante a vixencia do presente convenio serán baixo a modalidade indefinida.

No caso de que algunha autoridade invalidase a cláusula do Convenio xeral da industria química, á que se fixo remisión, o apartado 1.3. referente a contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, quedará sen efecto.

B2. Os importes recollidos nos antigos artigos 39 e 49 do Convenio colectivo 2013 - 2015 aplicaranse segundo o acordado o 22 de abril de 2016, tal e como se ven facendo desde o 1 de xaneiro de 2017.

Ourense, 21 de setembro de 2023.

Pola dirección da empresa

Nuria Blanco Bello

Olga Martín Domínguez. Secretaria de la Comisión Negociadora

Polo comité de empresa

Teófilo Martín Pérez Alonso (CIG)

Xabier Vázquez Álvarez (CIG)

Manuel Currás Gómez (CIG)

Roxelio Iglesias Pascual (CIG)

Laura Iglesias Álvarez (CIG)

Tamara Gonzalez González (CIG)

David Rodríguez González (CIG)

Manuel Sotelo Vila (CIG)

Javier Alberte Pérez (CCOO)

Manuel Sotelo Laza (CCOO)

Marcos Blanco González (CCOO)

Rosa Sotillo Jove (CCOO)

Miguel Ángel Godoy Constenla (UXT)

Taboas salariais Faurecia Ourense 2024

Mensual 2024			
Ano	Mes	Día	Horas

Art. 18	T. Especial		9 €			
---------	-------------	--	-----	--	--	--

Artigo 27	retribución grupos niveis profesionais	nivel profesional 1	14,692.1204 €	1,049.4372 €		
		Nivel Profesional 2	15,648.2995 €	1,117.7357 €		
		Nivel Profesional 3	17,993.0825 €	1,285.2202 €		
		Nivel Profesional 4	18,147.9454 €	1,296.2818 €		
		Nivel Profesional 5	18,302.8083 €	1,307.3434 €		
		Nivel Profesional 6	18,457.6711 €	1,318.4051 €		
		Nivel Profesional 7	18,927.0248 €	1,351.9303 €		
		Nivel Profesional 8	19,158.9221 €	1,368.4944 €		
		Nivel Profesional 9	19,390.4222 €	1,385.0302 €		
		Nivel Profesional 10	19,621.9224 €	1,401.5659 €		
		Nivel Profesional 11	20,072.2160 €	1,433.7297 €		
		Nivel Profesional 12	20,214.3722 €	1,443.8837 €		
		Nivel Profesional 13	22,200.9852 €	1,585.7847 €		
		Nivel Profesional 14	23,316.3951 €	1,665.4568 €		
		Nivel Profesional 15	24,398.4499 €	1,742.7464 €		
		Nivel Profesional 16	23,101.5724 €	1,650.1123 €		
		Nivel Profesional 17	24,217.3794 €	1,729.8128 €		
		Nivel Profesional 18	25,299.0372 €	1,807.0741 €		
	retribución grupos administrativos e técnicos	xefe administrativo 1ª	38,802.7659 €	2,771.6261 €		
		Xefe Administrativo 2ª	34,506.3134 €	2,464.7367 €		
		Oficial Administrativo 1ª	31,070.5295 €	2,219.3235 €		
		Oficial Administrativo 2ª	26,346.3354 €	1,881.8811 €		
		Auxiliar Administrativo	24,198.9617 €	1,728.4973 €		
		Contramestre	34,506.3134 €	2,464.7367 €		
		Encargado	31,070.5295 €	2,219.3235 €		
		Xefe Organización 1ª	38,802.7659 €	2,771.6261 €		
		Xefe Organización 2ª	35,794.7353 €	2,556.7668 €		
		Técnico Organización 1ª	32,358.9514 €	2,311.3537 €		
Técnico Organización 2ª	29,352.6959 €	2,096.6211 €				
Auxiliar Organización	26,561.0880 €	1,897.2206 €				
Enxeñeiro	34,506.3134 €	2,464.7367 €				
Licenciado	34,506.3134 €	2,464.7367 €				
Enxeñeiro Técnico	29,352.6959 €	2,096.6211 €				
Graduado Social	29,352.6959 €	2,096.6211 €				

Art. 28	Punt e asis	Horarios	1,112.2215 €		5.0100 €	
		Mensuais	1,112.2215 €		5.0100 €	

Art. 29	Producción directa	Ata 54 minutos				0.0606 €
		Minutos que pasan de 54				0.0659 €
		Ata KB 0,90 =				3.6374 €
		Dende KB 0,91 =				3.9533 €
		De KB 0,91 =				0.2844 €

Art. 30	Prod ind	Euros Hora				2.7231 €
		Coeficiente				1.0436 €

Art. 31	Cualificación de postos	1				0.0571 €
		2				0.0995 €
		3				0.1997 €
		4				0.3842 €
		5				0.5411 €
		6				0.7528 €
		7				0.9360 €
		8				1.1470 €
		9				1.3584 €
		12				1.1692 €

		Prima prod	Descanso		
Artigo 33	Prima para postos non cronometrados	Nivel Profesional 1	6,317.0045 €	451.2146 €	1.3463 €
		Nivel Profesional 2	6,317.0045 €	451.2146 €	1.3463 €
		Nivel Profesional 3	6,317.0045 €	451.2146 €	1.3463 €
		Nivel Profesional 4	6,426.7049 €	459.0503 €	1.3696 €
		Nivel Profesional 5	6,536.1337 €	466.8667 €	1.3930 €
		Nivel Profesional 6	6,645.5626 €	474.6830 €	1.4163 €
		Nivel Profesional 7	6,974.9353 €	498.2097 €	1.4865 €
		Nivel Profesional 8	6,974.9353 €	498.2097 €	1.4865 €
		Nivel Profesional 9	6,974.9353 €	498.2097 €	1.4865 €
		Nivel Profesional 10	6,974.9353 €	498.2097 €	1.4865 €
		Nivel Profesional 11	6,974.9353 €	498.2097 €	1.4865 €
		Nivel Profesional 12	7,270.6375 €	519.3313 €	1.5495 €
		Nivel Profesional 13	7,773.5215 €	555.2515 €	1.6567 €
		Nivel Profesional 14	8,066.7799 €	576.1986 €	1.7192 €
		Nivel Profesional 15	8,304.6451 €	593.1889 €	1.7699 €
		Nivel Profesional 16	7,773.5215 €	555.2515 €	1.6567 €
		Nivel Profesional 17	8,066.7799 €	576.1986 €	1.7192 €
		Nivel Profesional 18	8,304.6451 €	593.1889 €	1.7699 €



Art. 34	C. Esp. Tra.					0.4789 €
Art. 36	Antigüidade	Persoal horario	345.0663 €	24.6476 €		
		Persoal mensual	345.0663 €	24.6476 €		
Art. 37	Xornada a quendas	Quendas rotativos	582.9870 €		1.9304 €	
		Máis de tres quendas	849.0919 €		2.8116 €	
Art. 43	B. Estudos		16,421.7730 €			
Art. 46	F. Social		2.7679 €			
Anexo 1		Xornada Laboral en Festivos				6.8644 €
		Xornada Laboral Festivos Extra				4.4914 €
		Recuperación Voluntaria				7.1673 €
		Correquendas				0.1878 €
		Voluntario Fixo Noite				1.5962 €
		Fondo Social				2.7679 €
Ant. 39	Compl. Consol. I	Anteriores a 1/1/2002	502.3818 €			
		Contratos duración sup. A 1 ano	404.1968 €			
Compl. Consol. II		1ª Cantidade	390.6376 €			
		2ª Cantidade	417.3473 €			
Bocadillo					€ 2.00	
Comida					€ 13.17	

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial

Ourense

Convenio o acuerdo: Faurecia Automotive España, SA

Expediente: 32/01/0057/2023

Fecha: 05/02/2024

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinataria: Nuria Blanco Bello

Código de Convenio número 32000442011990

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa Faurecia Automotive España, SA, con código de convenio núm. 32000442011990, para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, que suscribió el día 21.09.2023, la comisión negociadora conformada por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] por el Decreto 59/2023, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad, esta jefatura territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Faurecia Automotive España, SA

Fábrica de Ourense

Convenio colectivo

Años 2023-2024-2025-2026

Índice

Título I. Disposiciones generales

Artículo 1) Partes contratantes

Artículo 2) Ámbito territorial

Artículo 3) Ámbito personal

Artículo 4) Vigencia

Artículo 5) Prórroga y denuncia

Artículo 6) Condiciones y compensación de mejoras

Artículo 7) Comisión paritaria del convenio

Título II. Personal

Artículo 8) Plantillas

Artículo 9) Categorías

Artículo 10) Personal de nuevo ingreso (período de prueba)

Artículo 11) Puestos especiales del grupo profesional de personal horario

Artículo 12) Nivel profesional 12

Artículo 13) Animadores/as, cambiadores/as de moldes de inyección y controles volantes.

Artículo 14) Promociones internas

Artículo 15) Traslados

Título III. Régimen de trabajo

Artículo 16) Premio de asistencia

Artículo 17) Jornada laboral y vacaciones

Artículo 18) Turno especial

Artículo 19) Licencias

Artículo 20) Excedencias

Artículo 21) Licencias sin sueldo



Título IV - Régimen de retribuciones

Artículo 22) Tiempos

Artículo 23) Revisión de los tiempos

Artículo 24) Aplicación de los tiempos

Artículo 25) Rendimientos

Artículo 26) Comisión paritaria de tiempos

Artículo 27) Salarios

Artículo 28) Complemento de puntualidad y prima de asistencia

Artículo 29) Primas de producción directa

Artículo 30) Primas de producción indirecta

Artículo 31) Primas de calificación de puestos del nivel 1 al nivel 11

Artículo 32) Aplicación de las primas de producción al grupo profesional de personal horario

Artículo 33) Primas de puestos no cronometrados

Artículo 34) Complemento por condiciones especiales de trabajo

Artículo 35) Complemento por trabajo nocturno

Artículo 36) Antigüedad

Artículo 37) Complemento por jornada a turnos

Artículo 38) Horas extraordinarias

Artículo 39) Gratificaciones extraordinarias

Artículo 40) Revisión salarial

Título V. Previsión y política social

Artículo 41) Formación

Artículo 42) Bolsas de estudio

Artículo 43) Viviendas

Artículo 44) Seguro de viajes

Artículo 45) Seguro de vida

Artículo 46) Fondo social

Artículo 47) Prestación complementaria por incapacidad transitoria

Artículo 48) Financiación de vehículos

Artículo 49) Prevención de riesgos laborales

Artículo 50) Sistema de clasificación profesional

Artículo 51) Ropa de trabajo

Artículo 52) Derechos sindicales

Artículo 53) Pago de nóminas y recibos de salarios

Artículo 54) Jubilación forzosa

Artículo 55) Jubilación parcial

Artículo 56) Política de igualdad de oportunidades hombre/mujer

Artículo 57) Protocolo de acoso

Artículo 58) Protección a la maternidad

Artículo 59) Subcontrataciones

Disposiciones finales

Primera. Regulación subsidiaria

Segunda. Vinculación a la totalidad

Tercera. Planteamientos previos

Título I - Disposiciones generales

Artículo 1) Partes contratantes

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por los representantes de la empresa Faurecia Automotive España, SA (fábrica de Ourense) y por la mayoría del Comité de Empresa y los/as delegados/as sindicales de la Confederación Intersindical Gallega (CIG), de la factoría de San Cibrao das Viñas (Ourense), con el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

Artículo 2) Ámbito territorial

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83.1. ET, el ámbito territorial del presente convenio es el del centro de trabajo que la empresa Faurecia Automotive España, SA, tiene en Ourense y más concretamente en el Polígono Industrial de San Cibrao das Viñas, y cualquier otro centro de trabajo que la empresa Faurecia Automotive España, SA, pudiera instalar durante la vigencia de este convenio en la provincia de Ourense.

Artículo 3) *Ámbito personal*

El convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la empresa, con las excepciones que la normativa vigente prevé, y el personal adscrito al Comité de Dirección siempre y cuando lo soliciten por escrito.

Con respecto al personal con contrato de duración determinada le será de aplicación el presente convenio colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos.

Artículo 4) *Vigencia*

El convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2023, salvo en lo que se exceptúe explícitamente en el texto del presente convenio.

Tendrá una vigencia de 4 años, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contengan vigencias concretas, expirando el 31 de diciembre de 2026.

Ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar su vigencia, siempre y cuando se hubiese denunciado el convenio con tres meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 5) *Prórroga y denuncia*

Este convenio se prorrogará por la tácita a la fecha de vencimiento del mismo, de no mediar denuncia expresa por escrito de una parte ante la otra, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 6) *Condiciones y compensación de mejoras*

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo se establecen con el carácter de mínimas.

Todas las mejoras que se implanten por normas legales u otras, serán compensables y absorbibles hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras existentes o que puedan establecerse en el futuro, siempre que en cómputo anual la suma de las condiciones del convenio sea más beneficiosas.

Artículo 7) *Comisión paritaria del convenio*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) ET, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se creará una Comisión Paritaria para la interpretación de lo convenido, integrada por tres representantes titulares, tres vocales titulares y dos suplentes elegidos por y de entre los miembros del Comité de Empresa; todos ellos integrantes de las respectivas comisiones negociadoras de este convenio.

Las reuniones de esta comisión se celebrarán siempre que asista el 50% más uno, al menos, de los miembros que la componen, y, para reunirse, será suficiente que una de las partes lo solicite. Entre esta solicitud y la reunión mediará un plazo de 48 horas, como mínimo.

Se considerarán como acuerdos de la comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría dentro de las dos partes; las discrepancias serán reflejadas en acta.

En caso de no haber acuerdo, se hará que refleje las diferencias. En ambos casos el dictamen de la comisión servirá de informe y asesoramiento a la dirección de la empresa y a las personas trabajadoras afectadas. La dirección resolverá lo que estime procedente en el plazo de ocho días y lo notificará a aquellos, por si deciden acudir con su reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria se pronunciará sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, cualquiera de las partes integrantes de la misma, la parte social o la parte empresarial, podrá solicitar el sometimiento de la controversia no resuelta a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

La Comisión Paritaria queda habilitada para llevar a cabo las actuaciones administrativas que procedan para la adecuación de este convenio colectivo, ante una eventual reordenación o cambio de denominación jurídica de la empresa.

La propia comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

Título II. Personal

Artículo 8) *Plantillas*

La empresa dará a conocer en el transcurso del mes de marzo de cada año un registro del personal al servicio de la misma, ordenado por su número y haciendo constar los siguientes datos: nombre y número de la persona trabajadora, categoría laboral, antigüedad en ella y antigüedad en la empresa, profesión u oficio y servicio en que trabaja.

Una copia de este registro será entregada al Comité de Empresa junto con un anexo en el que figurará un resumen del número de componentes de cada categoría.

Estos datos se referirán a la situación laboral y profesional de las personas trabajadoras en 1 de enero de cada año de publicación del registro.

Respecto a las bases de cotización a la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 9) *Categorías*

La estructura organizativa de la plantilla del personal de Faurecia Automotive España, SA Fábrica de Ourense, estará encuadrada en grupos profesionales.



Los grupos profesionales serán los siguientes:

- Nivel profesional administrativo o técnico que estará compuesto por:

Grupo administrativo

Jefe/a administrativo 1.^a

Jefe/a administrativo 2.^a

Oficial administrativo 1.^a

Oficial administrativo 2.^a

Auxiliar administrativo

Grupo técnico

Técnico/a de taller:

Contramaestre/a

Encargado/a

Técnicos de organización:

Jefe/a organización 1.^a

Jefe/a organización 2.^a

Técnico/a organización 1.^a

Técnico/a organización 2.^a

Auxiliar de organización

Técnicos titulados:

Ingeniero/a

Licenciado/a

Ingeniero/a técnico

Graduado/a social

- Nivel profesional de taller que estará compuesto por:

Nivel profesional 1

Nivel profesional 2

Nivel profesional 3

Nivel profesional 4

Nivel profesional 5

Nivel profesional 6

Nivel profesional 7

Nivel profesional 8

Nivel profesional 9

Nivel profesional 10

Nivel profesional 11

Nivel profesional 12

Nivel profesional 13

Nivel profesional 14

Nivel profesional 15

Nivel profesional 16

Nivel profesional 17

Nivel profesional 18

El grupo profesional administrativo y técnico, así como el grupo profesional de taller estarán compuestos por los niveles profesionales arriba indicados, pudiéndose crear otros que supongan una adaptación a las características propias de la empresa.

Artículo 10) Personal de nuevo ingreso (período de prueba)

Al personal de nuevo ingreso se le hará un contrato de trabajo por escrito, debiendo quedar en su poder una copia del mismo.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes

- Grupo profesional administrativo o técnico:

- Titulados/as: 6 meses

- No titulados/as: 2 meses

- Grupo profesional de taller

- Nivel profesional del 1 al 6: 2 semanas

- Nivel profesional 7 en adelante: 1 mes

Artículo 11) Puestos especiales del grupo profesional de nivel profesional de taller

Aun dentro de un determinado nivel profesional existen puestos de trabajo de diferente valor que son retribuidos de manera distinta, mediante la prima de calificación de puesto. En los casos especiales en que todavía no es técnicamente posible la medición del trabajo y la aplicación de un incentivo directo, con una prima de calificación de puesto, como son el personal con nivel profesional 12, la empresa mantendrá las primas fijas de calificación de puesto actualmente establecidas y que, de acuerdo con las posibilidades de los servicios técnicos, irán siendo sustituidas por los sistemas de incentivos.

En cualquier caso y para un mismo puesto y un mismo rendimiento, la retribución que en su día resulte de estos incentivos no deberá ser inferior a la que globalmente se venga percibiendo con las primas fijas de calificación de puesto.

Artículo 12) Nivel profesional 12

Quedarán encuadrados en el nivel profesional 12 los jefes/as de equipos, cambiadores/as de moldes y controles volante, que a continuación se describen:

Jefes/as de equipo: persona trabajadora que asume el control de un grupo de personas trabajadoras de entre los niveles profesionales del 1 al 11, bajo las órdenes de un/a superior jerárquico, debiendo estar disponible para efectuar trabajos manuales por suplencia del personal a su cargo o cuando lo requieran las circunstancias.

Cambiadores/as de moldes: personas trabajadoras que tienen como función principal el cambio de moldes de las máquinas inyectoras de la zona de inyección.

Controles volante: personas trabajadoras encargadas de revisar y asegurar los parámetros de calidad establecidos para cada uno de los productos fabricados en la planta, registrando y gestionando las incidencias de calidad acaecidas en las líneas productivas y dependiendo funcionalmente del Departamento de Calidad.

En este caso, cuando una persona trabajadora desempeña tales funciones durante un período de un año consecutivo o durante tres alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá, con carácter de mínima, la prima de calificación establecida para dicho puesto hasta que, por su ascenso a superior categoría, quede superada.

Artículo 13) Jefes/as de equipo, cambiadores/as de moldes de inyección y controles volante

Los/as jefes/as de equipo, cambiadores/as de molde y controles volante independientemente de la categoría que tengan y tras superar un período de prueba de 4 meses, percibirán un plus para este puesto consistente en la diferencia entre su salario base y prima de producción y el nivel profesional 12.

El ascenso a nivel profesional 12 se hará efectivo cuando lleven desempeñando la función durante 3 años consecutivos o 5 alternos.

Si en el transcurso de esos 3 años consecutivos o 5 alternos la persona trabajadora renuncia voluntariamente a seguir desempeñando la función de jefe/a de equipo, cambiador/a de moldes o control volante, dejará de percibir el plus correspondiente a la diferencia entre su salario base y prima de producción y el nivel profesional 12.

El personal que ya habiendo adquirido el nivel profesional 12 o superior y deje de desempeñar sus funciones debido a causas organizativas y/o productivas o bien sea cesado debido a valoraciones negativas del desempeño de sus funciones por parte de sus superiores o de la persona responsable del departamento al que pertenezca, dejará de ascender a niveles profesionales superiores.

El personal que ya habiendo adquirido el nivel profesional 12 o superior y en el desempeño de estas funciones renuncie voluntariamente a seguir ejerciendo estas funciones, podrán ser reclasificados/as a la categoría que le correspondiere según su antigüedad en el artículo 14 o la que tuvieran antes de pasar a ejercer estas funciones, si esta fuera superior. En todo caso antes de ser reclasificados/as se deberá informar a los/as representantes de las personas trabajadoras para que estos puedan comprobar la voluntariedad de dicha renuncia.

Artículo 14) Promociones internas

A) Promoción automática a nivel profesional superior

Para los niveles profesionales que se indican a continuación las personas trabajadoras ascenderán automáticamente cuando lleven en ellos los siguientes períodos de tiempo:

Grupo profesional de personal administrativo y técnico

Auxiliar de organización a técnico/a de organización de 2ª: 1 año

Auxiliar administrativo/a a oficial 2ª administrativo/a: 1 año

Oficial administrativo/a 2ª a oficial administrativo/a 1ª: 4 años

Técnico/a de organización de 2ª a técnico/a de organización de 1ª: 4 años



Grupo profesional de nivel profesional de personal de taller

Nivel profesional 1 a nivel profesional 2: 2 años

Nivel profesional 2 a nivel profesional 3: 1 año

Nivel profesional 3 a nivel profesional 4: 1 año

Nivel profesional 4 a nivel profesional 5: 1 año

Nivel profesional 5 a nivel profesional 6: 1 año

Nivel profesional 6 a nivel profesional 7: 1 año

Nivel profesional 7 a nivel profesional 8: 3 años

Nivel profesional 8 a nivel profesional 9: 3 años

Nivel profesional 9 a nivel profesional 10: 3 años

Nivel profesional 10 a nivel profesional 11: 3 años

Los siguientes ascensos serán automáticos de la siguiente manera, siendo de aplicación el artículo 13.

Nivel profesional 12 a nivel profesional 13: 3 años

Nivel profesional 13 a nivel profesional 14: 4 años

Nivel profesional 14 a nivel profesional 15: 4 años

Profesionales de mantenimiento y moldes a nivel profesional 16: 1 año

Nivel profesional 16 a nivel profesional 17: 4 años

Nivel profesional 17 a nivel profesional 18: 4 años

Para el personal de producción, logística y mantenimiento que pase a desempeñar funciones de supervisor/a, percibirá, tras superar un período de prueba de 4 meses, un plus de 200 € mensuales. Cuando el/la supervisor/a lleve desempeñando sus funciones durante 3 años consecutivos o 5 años alternos, adquirirá la categoría de encargado/a.

El personal que ya habiendo adquirido la categoría de encargado/a y en el desempeño de estas funciones renuncie voluntariamente a seguir ejerciendo estas funciones o bien sea cesado/a de las mismas debido a causas organizativas y/o productivas o bien sea cesado debido a valoraciones negativas del desempeño de sus funciones por parte de sus superiores o de la persona responsable del departamento al que pertenezca, podrán ser reclasificados/as a la categoría que le correspondiere según su antigüedad en el artículo o la que tuvieran antes de pasar a ejercer estas funciones. En todo caso antes de ser reclasificados/as se deberá informar a los/as representantes de las personas trabajadoras para que estos puedan comprobar la voluntariedad de dicha renuncia.

B) Promociones internas:

Cuando se produzcan vacantes internas que no se correspondan con puestos que impliquen control o ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas o cuyas funciones sean las de operario/a de producción y/o logística se realizará un proceso de selección interno, dirigido por el Departamento de RRHH, en el que se publicitará las vacantes disponibles, indicando plazo para presentar solicitudes y número de vacantes disponibles. Los criterios de selección de los candidatos/as se basarán en los siguientes requisitos, que se definirán de forma concreta en cada proceso:

- Formación.

- Experiencia profesional.

- Carrera profesional desarrollada en Faurecia.

- Antigüedad: a definir según cada proceso y estableciéndose preferencia para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 1 año.

- Entrevista con el Departamento de Recursos Humanos y departamento al que pertenezca el puesto a cubrir.

- Superar un período de prueba de 4 meses.

El Departamento de Recursos Humanos junto con el departamento al que pertenezca el puesto a cubrir, siguiendo los criterios de selección anteriormente descritos, elegirá a las personas trabajadoras que ocupen los puestos vacantes.

En caso de que esta vacante no fuera cubierta por promoción interna bien sea por falta de candidatos/as, candidatos/as que no cumplen los requisitos mínimos, candidatos/as que no superan la entrevista con el Departamento de Recursos Humanos o un período de prueba de 4 meses, la empresa abrirá un proceso de selección en externo.

Artículo 15) Traslados

A) Traslados interiores

La empresa podrá efectuar los traslados interiores que sean necesarios por razones organizativas de trabajo, si bien procurará, dentro de lo posible, atender las peticiones de traslado a otros puestos de trabajo que sean solicitadas por el personal de la plantilla.

B) Traslados especiales

Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo en cadena de pintura, aplicación de desmoldeantes y limpiezas con productos peligrosos, previa petición y con un período de preaviso de al menos 3 meses, serán trasladados a otros puestos cuando lleven más de dos años trabajando en uno de los anteriores puestos, pudiendo ser destinados nuevamente a dicha actividad, transcurridos dos años. En la definición y regulación de puestos especiales, intervendrá la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

C) Traslados a otros centros de trabajo

Se estará a la normativa legal vigente.

Título III. Régimen de trabajo

Artículo 16) Premio de asistencia

El premio de asistencia permitirá a cada persona trabajadora disfrutar días de permiso retribuido en función de su asistencia al trabajo, con arreglo a las normas que a continuación se articulan:

Norma 1ª

El premio de asistencia es aplicable a todo el personal con las posibles excepciones siguientes:

- Jefes/as de primera y asimilados
- Jefes/as de taller y asimilados
- Titulados/as de grado superior y asimilados.

Norma 2ª

Para la adquisición de días se aplicará el siguiente sistema:

Personal a turno normal: 3 días

Personal a turnos: 4 días

Norma 3ª

La cuenta de los días obtenidos cada año se cierra la última semana de diciembre, siendo comunicada a los interesados antes del 15 de mayo siguiente.

Norma 4ª

Para cada año del calendario, el beneficio del premio de asistencia se considera adquirido para todo el personal definido en la norma 1ª, y que no haya tenido un total de ausencias en el año superior a 15 días laborables.

Norma 5ª

Para la pérdida de días se aplicará el siguiente baremo:

De 1 a 5 días de ausencia en cómputo anual: no aplica

De 6 a 10 días de ausencia en cómputo anual: 2 días

De 11 a 15 días de ausencia en cómputo anual: 3 días

Más de 15 días de ausencia en cómputo anual: todos

Norma 6ª

A los efectos del premio de asistencia no se considerarán como ausencias las vacaciones, así como determinadas circunstancias definidas en el anexo I de este artículo.

Norma 7ª

Los días generados en un año (A) según las presentes normas, podrán ser utilizados como días de permiso o compensados económicamente, en todo o en parte, durante el año siguiente (A+1) y como máximo hasta el 1º de mayo del año posterior (A+2). En todo caso, si en tal fecha quedasen días pendientes obligatoriamente serán abonados.

Para la utilización de los días de permiso, se precisará un preaviso de 5 días laborales y se podrán tomar si las necesidades del servicio lo permiten (absentismo inferior al 10%).

Norma 8ª

Los beneficios previstos en el premio de asistencia podrán acumularse con los que pudieran resultar de nuevas normas legales y reglamentarias.

Asimismo, las ventajas establecidas en el presente premio de asistencia modifican y sustituyen las concedidas por el anterior plan individual de vacaciones.

Norma 9ª

Los días de premio de asistencia serán abonados como laborables.

Anexo I

Circunstancias que no se consideran ausencia a efectos del premio de asistencia en el conjunto final del período

Permiso por matrimonio de la persona trabajadora.

Permiso por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres y nietos/as.

Permiso por fallecimiento de padres, hijos/as y cónyuge; abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, tíos/as y parientes por afinidad hasta el 2º grado.



Baja por accidente laboral.

Baja con hospitalización.

Operaciones sin hospitalización.

Bajas por maternidad, lactancias, permiso retribuido S38 y S39 para personal de oficina y baja por riesgo durante el embarazo para personal de taller.

Bajas por paternidad / baja del otro/a progenitor/a.

El permiso para acompañar al cónyuge a consulta médica motivada por su estado de embarazo.

Permiso por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres; abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y parientes por afinidad (suegros/as y abuelos/as políticos).

Permiso por operación de padres, hijos/as y cónyuge.

Permiso (con desplazamiento para consulta médica) por enfermedad de hijos/as o cónyuge.

Permiso por consulta médica de la persona trabajadora fuera de la provincia de Ourense.

Permiso por mudanza.

Permiso por premio de asistencia.

Citaciones oficiales.

Designación como miembro de mesa electoral.

Retención por la Guardia Civil (incendios).

Paro técnico.

Permiso por exámenes.

Permiso para donación de sangre.

Permiso por horas acumuladas (o a recuperar).

Salidas inferiores a media jornada.

Salidas por consultas médicas remuneradas.

Salidas sindicales (dentro del límite reglamentario).

Huelga legal.

Las bajas por incapacidad que supongan pérdida de días sólo se perderán los días del año del comienzo de la incapacidad aunque ésta tenga continuidad en el año siguiente.

Artículo 17) Jornada laboral y vacaciones

Se establece que la jornada será la misma en horas efectivas de trabajo en cómputo anual para todo el personal.

El número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual será de 1.720,50 horas para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, no entrando en el cálculo de este cómputo de horas ningún tipo de descanso (incluso los retribuidos).

A efectos de jornada máximo legal semanal, se realizará el cálculo correspondiente tomando en consideración el cómputo anual.

La persona trabajadora deberá encontrarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo, con su correspondiente indumentaria, teniéndose en cuenta como inicio y fin de su presencia en el puesto, el fichaje en los terminales de los talleres habilitados al efecto.

La jornada anual de trabajo se realizará mediante la asignación de la persona trabajadora a las siguientes modalidades y turnos de trabajo:

- Horario personal a turnos (jornada continuada)

Turno; entrada; salida

Mañana; 06.00; 14.00

Tarde; 14.00; 22.00

Noche; 22.00; 06.00

- Horario personal a turno normal (jornada partida)

Entrada; salida

Mañana; 08.30; 13:30

Tarde; 14:30; 17:15

Para el turno normal (jornada partida) no asociado a producción se establece una flexibilidad en la hora de entrada de más/menos 30 minutos, que deberá ser compensada en la hora de salida. Por lo que respecta a la hora de la comida, ésta podrá ser de hasta 1 hora y 30 minutos debiendo a su vez ser compensada en la hora de salida.

Para el turno normal (jornada partida) que no esté asociado a producción, se establecerá para los viernes, comprendidos entre el 20 de junio y el 10 de septiembre, el horario de 8.15 a 15.00. Las horas que se dejan de realizar en estos días serán compensadas durante este período y de no ser posible se tendrán en cuenta los meses completos de junio y septiembre.

Los descansos para el bocadillo y otras pausas establecidas se mantendrán en los términos que se vienen realizando, sin que el descanso para el bocadillo, aunque retribuido, tenga consideración de jornada efectiva de trabajo.

Ambos contratantes acuerdan que la jornada pactada, los calendarios laborales y horarios vigentes son aplicación del ET.

Para el personal de mantenimiento y moldes, se establecen calendarios especiales. Dicho personal deberá trabajar los días que le correspondan en dichos calendarios, con independencia del número de horas, rotación de los turnos, vacaciones y descansos legales, fijados con carácter general.

Cuando el personal a turnos trabaje una jornada durante la cual no le corresponda trabajar al de turno normal, en los servicios y talleres de estos últimos se establecerán, a criterio de los correspondientes responsables, retenes de asistencia según las necesidades que los mismos aprecien.

A los afectados por estos retenes se les compensarán las horas trabajadas con las del día de la semana que elijan, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El período de vacaciones será de 30 días (treinta) naturales.

Cada año de vigencia del presente convenio colectivo la empresa, teniendo en cuenta sus necesidades organizativas y productivas y al objeto de ajustar las vacaciones a las de nuestros clientes, siempre y cuando estén acordes con la legislación laboral vigente, propondrá a la representación de las personas trabajadoras el período de disfrute de vacaciones que normalmente se fijará en época estival.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica, sin embargo, el personal que no continúe durante el transcurso del año, se le abonará el salario correspondiente a la parte de vacaciones a la que tenga derecho y no haya disfrutado, como concepto integrante de su liquidación por baja en la empresa.

En caso de que el período de vacaciones coincida con incapacidad temporal de la persona trabajadora, el nuevo período de vacaciones se marcará de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Asimismo, se establece el cómputo plurianual de la jornada denominado (bolsa de horas), cuyo desarrollo se recoge en documento al efecto.

Artículo 18) Turno especial

A) Cuando la dirección de la empresa necesite implantar el turno especial por razones de producción, de mantenimiento y atender las necesidades de nuestros clientes, deberán acordarlo previamente con el Comité de Empresa justificando la necesidad de esta medida. Una vez acordada la implantación se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

1. Establecer un calendario acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa, que en un principio será el siguiente: jornadas de 8 horas el viernes, sábado y domingo y lunes. La jornada de lunes y viernes también pueden cambiarse por cualquier otro día de la semana si así lo acuerdan la persona trabajadora y su responsable. Estas 32 horas de trabajo son equivalentes a una semana normal de 40 horas.

2. Se establecerá un período de implantación mínimo de cuatro semanas.

3. Se notificará a las personas trabajadoras afectadas con ocho días de antelación.

4. La finalización de cada período de trabajo del turno especial se notificará con la misma antelación que para su comienzo, es decir, ocho días.

5. La compensación económica por trabajar en el turno especial será de 9 euros/hora en festivos, sábados y domingos y días señalados en el calendario laboral como no laborables por exceso de cómputo anual.

6. El hecho de trabajar en domingos, sábados, festivos y días señalados en el calendario laboral como no laborables por exceso de cómputo anual, no implicará en ningún caso que esas personas trabajadoras vean recortadas sus retribuciones a las que tenían derecho en una semana normal de trabajo, en ninguno de los conceptos salariales, ni en complementos contemplados en el presente convenio.

7. La implantación de este turno se hará con personas trabajadoras que sean voluntarias, y de ser más las voluntarias que las necesarias para cubrir las necesidades del turno especial, se establecerá a la rotación de los mismos.

A) La empresa, por motivos de organización o productividad, podrá establecer modalidades de calendarios diferentes a los existentes, pactando las condiciones con el Comité de Empresa, con un mes de antelación a su aplicación.

B) Turno de fin de semana con origen en la capacidad productiva de lunes a viernes:

En el supuesto de que, por motivos de capacidad de la producción semanal, que impliquen un alto volumen de producción en los talleres para hacer frente a la demanda del cliente y, que no pueda ser cubierta durante la jornada semanal de lunes a viernes, se podrá activar, previa comunicación a la RLT, un cuarto turno de fin de semana para hacer frente a la demanda del cliente no alcanzada durante la jornada semanal habitual.

El cuarto turno se crea de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

El personal voluntario fijo contratado para este turno lo hará a tiempo completo, realizando 24 horas de trabajo en turno de fin de semana (12 horas sábado y 12 horas domingo) y 16 horas de trabajo exentas, percibiendo el 100% de su salario. La dirección de la empresa notificará a la plantilla fija de la planta con 30 días de preaviso, la disponibilidad de puestos de trabajo específicos vacantes para prestar sus servicios durante el cuarto turno y a los que el personal fijo, con puestos y categorías iguales a las disponibles, podrá acceder de forma voluntaria.



El personal eventual contratado para este turno lo hará a través de un contrato a tiempo parcial y realizará 24 horas el fin de semana con el salario correspondiente a las horas efectivas de trabajo y percibiendo un plus de 2,25 € por hora efectiva trabajada, siendo el salario abonado a los contratos parciales el proporcional al tiempo de trabajo partiendo de un contrato a jornada completa. A su vez, se podrá firmar un pacto de horas complementarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto de que la persona trabajadora y la empresa acuerden la realización de horas complementarias, previa comunicación a la RLT, estas serán abonadas conforme al salario correspondiente a las horas efectivas de trabajo y percibiendo un plus de 2,25 € por hora efectivamente trabajada.

Artículo 19) Licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que más abajo se indican. La remuneración a la que aquí se hace referencia consistirá en salario convenio y antigüedad, adicionándose para el personal horario la prima de producción correspondiente a los días u horas de licencia coincidentes con jornadas laborables.

Matrimonio: 15 días naturales.

Fallecimiento:

Padres/madres, tutores/as, hijos/as o cónyuge de la persona trabajadora: 5 días laborables.

De cónyuge e hijo/a al mismo tiempo: 10 días laborables.

De abuelos/as, nietos/as y hermanos/as de la persona trabajadora: 3 días naturales.

De padres/madres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del cónyuge: 3 días naturales.

De yernos, nueras y cónyuge del hermano/a de la persona trabajadora: 3 días naturales.

De tíos/as y sobrinos/as de la persona trabajadora y de tíos/as y sobrinos/as del cónyuge: 1 día natural.

De cónyuge de los hermanos/as políticos/as: 1 día natural.

Si existe necesidad de desplazamiento en estos cinco últimos casos, corresponderá cuando esté comprendido entre 75 y 200 km, 1 día natural más, y si supera los 200 km, 2 días naturales más. Se considerará el centro de trabajo como km 0 a efectos del cómputo de estas distancias.

Enfermedad grave: se regulará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Si existe necesidad de desplazamiento, corresponderá cuando esté comprendido entre 75 y 200 km, 1 día natural más, y si supera los 200 km, 2 días naturales más. Considerándose el centro de trabajo como km 0 a efectos del cómputo de estas distancias.

Salidas por consulta médica: el tope máximo de horas remuneradas por salidas para consulta médica será de 14 horas al año para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026.

Se utilizarán los siguientes criterios para determinar las distancias y tiempos de salida por consultas médicas:

- En todo caso se deberá justificar fehacientemente la hora de la consulta médica para conceder este permiso, así como para calcular la hora de salida de la fábrica, y la hora de salida de la consulta para calcular la hora en la que la persona trabajadora deberá encontrarse de vuelta en su puesto de trabajo.

- En el caso de no justificar la hora de salida de la consulta médica se entenderá que la duración de la misma será de 15 minutos, tomando este tiempo como referencia para la hora de regreso a la fábrica.

- Se entenderá como tiempo para el desplazamiento de ida el de 1 hora anterior a la hora de la consulta médica y para la vuelta 1 hora posterior a la hora de salida de la consulta médica.

- En cualquier caso, si la hora de la consulta médica está dentro de la primera hora y 30 minutos del inicio del turno la persona trabajadora estará exenta de acudir al centro de trabajo. Si la hora de regreso contemplada según la hora de salida de consulta y el tiempo de desplazamiento fuera dentro de los últimos 30 minutos del turno la persona trabajadora estará exento de acudir al trabajo.

- En cualquier caso, este tiempo exento y el tiempo de desplazamiento se contemplarán dentro del tiempo máximo de consulta médica anual.

- Se elimina el tope de 4 horas por consulta médica.

Acompañar al cónyuge a consulta médica, por embarazo, por el tiempo de duración de la misma debidamente justificado.

Matrimonio: de padres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as: 1 día laborable.

Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

Permisos por exámenes oficiales: 1 día que será en el que realiza el examen correspondiente siempre y cuando esté matriculado en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y/o la Consejería de Educación de la Xunta de Galicia, y que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, a tenor de la Ley General de Educación, con posterior justificación.

Cumplimiento de deber público: por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación.

Las referencias que a lo largo del artículo se hacen al cónyuge de la persona trabajadora, en los epígrafes de fallecimiento, enfermedad grave y matrimonio de hijos/as y demás familiares, se entenderá también realizadas a la pareja de hecho de

éste, siempre que se acredite la convivencia previa a la fecha del hecho causante y durante éste, mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

Artículo 20) Excedencias

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa admitirá al excedente en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que expire la excedencia, siempre que lo haya solicitado dentro del plazo reglamentario y que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Al serle concedida la excedencia se le dará a la persona trabajadora un certificado del servicio médico de la empresa en el que consten sus condiciones de aptitud o limitación para el trabajo, siempre que él mismo lo solicite.

Si la persona trabajadora, habiendo transcurrido como mínimo el 75% del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante que exista de su categoría.

El Comité de Empresa podrá recabar que se le dé conocimiento de los rechazos que se produjesen a las solicitudes de reingreso de los excedentes.

Artículo 21) Licencias sin sueldo

Excepcionalmente la empresa concederá licencias sin sueldo por un período de tiempo máximo de tres meses y en determinadas condiciones podría ser ampliada hasta un máximo de un año, a las personas trabajadoras fijas de plantilla, con una antigüedad de 6 meses en la misma y por motivos de carácter excepcional, debidamente justificados, tales como enfermedad grave del cónyuge, hijos/as o padres.

Estas licencias sin sueldo se concederán siempre y cuando el total de las concedidas no supere el número de ocho para los niveles profesionales del 1 al 11 y el número de cuatro para el resto de los niveles profesionales o categorías.

Para tener derecho a una nueva licencia sin sueldo deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

También se concederán licencias sin sueldo, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten para realizar exámenes no contemplados en el artículo 19.

Al mismo tiempo y mientras dure este período de licencia, la persona trabajadora no podrá desempeñar otra actividad, tanto por cuenta ajena como autónomo.

Título IV. Régimen de retribuciones

A) Tiempos y rendimientos

Artículo 22) Tiempos

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la empresa, pudiendo ser: estimados, provisionales y definitivos. Al ponerse en marcha una nueva operación o una modificación de puesto y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se aplicarán los tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operador/a.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje, que se realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de seis meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de doce meses para las cadenas y trabajos colectivos.

Artículo 23) Revisión de los tiempos

Los tiempos definitivos no podrán ser modificados, excepto en los casos siguientes:

- a) Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas, etc.
- b) Por mejora del proceso operatorio, cualquiera que sea el origen de la mejora.
- c) Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- d) Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis.
- e) En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como retoque de piezas por transporte, recuperación de piezas defectuosas, etc.

En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos. En los casos de discrepancia individual se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 24) Aplicación de los tiempos

La empresa adoptará el sistema de prima individual en todos los casos en que sea técnicamente posible y mientras la organización de trabajo no aconseje lo contrario.

Cuando una persona trabajadora deba pasar de un puesto productivo a otro productivo no parecido, se le facilitará el que en el nuevo puesto consiga su Kb habitual mediante las “compensaciones de aprendizaje”.

Si trabaja a prima individual, la compensación del aprendizaje consistirá en abonarle toda la quincena el Kb obtenido en los últimos días, sin sobrepasar el Kb medio obtenido en las tres últimas quincenas en el puesto anterior.



Esta compensación, cuya duración máxima será de dos quincenas, dejará de hacerse si el operario no mejora diariamente su Kb. Si el cambio se ha producido después de los seis primeros días de la quincena, o dura menos de seis días impidiendo al operario llegar a un Kb razonable, se le pagará toda la quincena el Kb proporcional que resultaría de seguir en toda ella el mismo progreso observado en los días de aprendizaje.

Si trabaja en grupos colectivos, cobrará el Kb que obtenga el grupo, y, para que dicho Kb no baje con motivo de la falta de práctica del nuevo operario, se le emitirán a éste “solicitudes de aprendizaje” diarias, en función de las horas de otros operarios productivos que haya que emplear para completar el puesto del nuevo operario.

Estas “solicitudes” le serán abonadas, asimismo, al Kb medio que obtenga el grupo, hasta un máximo de veinte horas para cambio de puesto dentro de un mismo grupo o cuando el operario ya hubiera trabajado en dicho grupo, y, hasta un máximo de cuarenta horas, en los demás casos.

Se proporcionará a toda persona trabajadora, si lo solicita, el tiempo cronometrado individual o de grupo que se emplee para calcular su prima, y, en las cadenas, el de las operaciones asignadas a dicha persona trabajadora, especificado por operaciones.

Artículo 25) Rendimientos

Se establece que el rendimiento mínimo será el llamado Kb = 0,75, equivalente a 45 minutos hora, a efectos de lo dispuesto en la normativa legal vigente, así como a los efectos disciplinarios oportunos.

Se establece como rendimiento normal o habitual de la persona trabajadora, a efectos de lo preceptuado en el artículo 54.2 apartado e) del ET, el que el mismo viniera obteniendo en precedentes períodos de tiempo, pudiéndose considerar como período para determinar dicho rendimiento normal, un mínimo de un mes y un máximo de un año. Cuando no exista medio de comparación propio de un puesto de trabajo, se considerará como rendimiento normal el que hayan obtenido otras personas trabajadoras en el mismo puesto o similar.

El período de tiempo para determinar que existe continuidad en el bajo rendimiento a que se refiere dicho artículo 54.2 apartado e) del ET, será diferente según que se trate de una persona trabajadora o bien afecte a un grupo de personas trabajadoras, máxime si como consecuencia de ello se derivase escándalo o produjera indisciplina o incitación a otras personas trabajadoras a secundar tal actitud.

En lo que se refiere a las personas trabajadoras que ocupan puestos no cronometrados y únicamente cuando se trate de un caso aislado, será necesario, para considerar continuidad suficiente en el bajo rendimiento, que éste se haya producido en el período de un mes después de haber sido apercibido.

Artículo 26) Comisión Paritaria de Tiempos

Para atender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de análisis y control de rendimientos personales, existirá una Comisión Paritaria de Tiempos, compuesta por 4 miembros representantes de la dirección (dos titulares y dos suplentes) y 4 miembros del Comité de Empresa (dos titulares y dos suplentes).

De entre, y por los componentes de la comisión, se elegirá un presidente/a y un secretario/a, cuyos cargos deberán recaer en miembros de ambas representaciones.

Todos los miembros titulares de dicha comisión dispondrán de veinte horas retribuidas al mes para el desempeño de sus funciones.

Reuniones de la Comisión Paritaria: habrá dos tipos de reuniones, ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias tendrán lugar cada 3 meses dentro de su primera quincena. Tendrán carácter de extraordinarias las convocadas a iniciativa justificada de cualquiera de las dos representaciones.

Todas las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, deberán ser convocadas por el presidente/a y secretario/a con un plazo de 48 horas de antelación, con indicación de lugar de reunión, día, hora y orden del día.

La Comisión Paritaria enviará informe de todas las reuniones que celebre, al Comité de Empresa y a la dirección de la misma.

De solicitarlo, la Comisión Paritaria será informada de los rendimientos obtenidos por los diferentes talleres de fábrica en cada una de las quincenas del año.

B) Condiciones económicas

Artículo 27) Salarios

Para el año 2023 los salarios de la fábrica experimentarán un aumento del 4,5% de forma proporcional para todas las personas trabajadoras y sobre salarios y primas.

Para el año 2024 los salarios de la fábrica experimentarán un aumento del 4% de forma proporcional para todas las personas trabajadoras y sobre salarios y primas.

Para el año 2025 los salarios de la fábrica experimentarán un aumento del 3% de forma proporcional para todas las personas trabajadoras y sobre salarios y primas.

Para el año 2026 los salarios de la fábrica experimentarán un aumento del 2,5% de forma proporcional para todas las personas trabajadoras y sobre salarios y primas. Este porcentaje podrá llegar hasta el 3% (como tope máximo) en caso de que el IPC interanual del ejercicio anterior (2025) supere el 2,5%.

a) Retribución grupo profesional de nivel profesional de taller

Se compone de salarios convenio, prima de producción (en los casos establecidos) y prima de puesto (en los casos establecidos).

El salario convenio, que con carácter de mínimo corresponde a cada nivel profesional en 2023, es el siguiente:

Nivel profesional 1: 1.009,0742 euros bruto/mes

Nivel profesional 2: 1.074,7458 euros bruto/mes

Nivel profesional 3: 1.235,7886 euros bruto/mes

Nivel profesional 4: 1.246,4248 euros bruto/mes

Nivel profesional 5: 1.257,0610 euros bruto/mes

Nivel profesional 6: 1.267,6972 euros bruto/mes

Nivel profesional 7: 1.299,9330 euros bruto/mes

Nivel profesional 8: 1.315,8600 euros bruto/mes

Nivel profesional 9: 1.331,7598 euros bruto/mes

Nivel profesional 10: 1.347,6595 euros bruto/mes

Nivel profesional 11: 1.378,5863 euros bruto/mes

Nivel profesional 12: 1.388,3497 euros bruto/mes

Nivel profesional 13: 1.524,7929 euros bruto/mes

Nivel profesional 14: 1.601,4008 euros bruto/mes

Nivel profesional 15: 1.675,7177 euros bruto/mes

Nivel profesional 16: 1.586,6465 euros bruto/mes

Nivel profesional 17: 1.663,2816 euros bruto/mes

Nivel profesional 18: 1.737,5712 euros bruto/mes

b) Retribución grupo profesional nivel administrativo y técnico

Tabla de retribuciones mínimas

Grupo administrativo

Jefe/a administrativo/a 1ª: 37.310,3518 euros brutos/año

Jefe/a administrativo/a 2ª: 33.179,1475 euros brutos/año

Oficial administrativo/a 1ª: 29.875,5091 euros brutos/año

Oficial administrativo/a 2ª: 25.333,0148 euros brutos/año

Auxiliar administrativo/a: 23.268,2324 euros brutos/año

Grupo técnico

Técnico/a de taller

Contraamaestre : 33.179,1475 euros brutos/año

Encargado/a: 29.875,5091 euros brutos/año

Técnicos de organización:

Jefe/a organización 1ª: 37.310,3518 euros brutos/año

Jefe/a organización 2ª: 34.418,0147 euros brutos/año

Técnico/a organización 1ª: 31.114,3763 euros brutos/año

Técnico/a organización 2ª: 28.223,7461 euros brutos/año

Auxiliar de organización: 25.539,5077 euros brutos/año

Técnicos titulados:

Ingeniero/a: 33.179,1475 euros brutos/año

Licenciado/a: 33.179,1475 euros brutos/año

Ingeniero/a técnico/a: 28.223,7461 euros brutos/año

Graduado/a social: 28.223,7461 euros brutos/año

Artículo 28) Complemento de puntualidad y prima de asistencia

Para todos los grupos profesionales, su aplicación se mantendrá de acuerdo con los criterios actuales, sobre las horas ordinarias, siendo su valor, para el 2023 de 4,8173 €/día y para los años 2024, 2025 y 2026 se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.



Estos complementos y primas se perderán siguiendo el siguiente criterio:

Primera falta de puntualidad o asistencia, el -25%, segunda el -50%, tercera el -75% y cuarta el -100% del importe bruto mensual.

Artículo 29) Primas de producción directa

Las primas de producción directa se devengarán y aplicarán según lo establecido en el artículo 32 de este texto, siguiendo el criterio:

Para el año 2023, el minuto producido tendrá un valor de 0,0583 euros, hasta 54 minutos hora (Kb. 0,90) y de 0,0633 euros para los minutos hora que excedan de 54, o lo que es lo mismo, se aplicarán las fórmulas siguientes:

Hasta Kb 0,90 prima = 3,4975 euros x Kb euros/hora

Desde Kb 0,91 prima = 3,8013 - 0,2734 euros x Kb euros/hora.

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

Artículo 30) Primas de producción indirecta

(Tarifa fija - Mantenimiento - Moldes)

Para el año 2023, se pagarán de acuerdo con el coeficiente de rendimiento obtenido y mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

Prima en euros/hora = 2,6183 x coeficiente + 1,0035 euros/h.

Y para los años 2024, 2025 y 2026 se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

Artículo 31) Primas de calificación de puestos del nivel 1 al nivel 11

Para el año 2023, se devengan sobre los tiempos establecidos en el artículo 32 y a partir, como es habitual, del rendimiento Kb = 0,75, con los valores siguientes:

1..... 0,0549 euros/hora producido

2..... 0,0957 euros/hora producido

3..... 0,1920 euros/hora producido

4..... 0,3694 euros/hora producido

5..... 0,5203 euros/hora producido

6..... 0,7239 euros/hora producido

7..... 0,9000 euros/hora producido

8..... 1,1029 euros/hora producido

9..... 1,3061 euros/hora producido

La prima fija de calificación de puesto se establece en:

Para nivel profesional 12 = 1,1242 euros/h.

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

Artículo 32) Aplicación de las primas de producción al grupo profesional de nivel profesional de taller

Se aplicarán, como es habitual, sobre:

a) Tiempos efectivos de trabajo, con el valor correspondiente al rendimiento realizado individual o colectivamente.

b) Tiempos de descanso al valor mínimo garantizado (Kb = 0,60) en el personal afectado.

c) Vacaciones (30 días) o su proporción.

d) Pagas extraordinarias de julio y navidad (25 días) o su proporción, en los tres últimos meses trabajados.

Asimismo, se aplicarán sobre las horas de licencias retribuidas conforme al artículo 19.

Para los apartados c) y d), así como para las licencias retribuidas, se aplicarán los valores promedios de las primas de producción obtenidas en los tres últimos meses trabajados.

Artículo 33) Primas de puestos no cronometrados

Para el año 2023, la prima fija para los puestos no cronometrados se establece con los siguientes valores:

Nivel profesional 1: 433,8602 euros bruto/mes

Nivel profesional 2: 433,8602 euros bruto/mes

Nivel profesional 3: 433,8602 euros bruto/mes

Nivel profesional 4: 441,3946 euros bruto/mes

Nivel profesional 5: 448,9103 euros bruto/mes

Nivel profesional 6: 456,4260 euros bruto/mes

Nivel profesional 7: 479,0478 euros bruto/mes

Nivel profesional 8: 479,0478 euros bruto/mes

Nivel profesional 9: 479,0478 euros bruto/mes

Nivel profesional 10: 479,0478 euros bruto/mes

Nivel profesional 11: 479,0478 euros bruto/mes

Nivel profesional 12: 499,3570 euros bruto/mes

Nivel profesional 13: 533,8957 euros bruto/mes

Nivel profesional 14: 554,0371 euros bruto/mes

Nivel profesional 15: 570,3740 euros bruto/mes

Nivel profesional 16: 533,8957 euros bruto/mes

Nivel profesional 17: 554,0371 euros bruto/mes

Nivel profesional 18: 570,3740 euros bruto/mes

Para el año 2023, se abonará el concepto descanso con los siguientes valores:

Nivel profesional 1: 1,2945 euros bruto/día

Nivel profesional 2: 1,2945 euros bruto/día

Nivel profesional 3: 1,2945 euros bruto/día

Nivel profesional 4: 1,3170 euros bruto/día

Nivel profesional 5: 1,3394 euros bruto/día

Nivel profesional 6: 1,3618 euros bruto/día

Nivel profesional 7: 1,4293 euros bruto/día

Nivel profesional 8: 1,4293 euros bruto/día

Nivel profesional 9: 1,4293 euros bruto/día

Nivel profesional 10: 1,4293 euros bruto/día

Nivel profesional 11: 1,4293 euros bruto/día

Nivel profesional 12: 1,4899 euros bruto/día

Nivel profesional 13: 1,5929 euros bruto/día

Nivel profesional 14: 1,6530 euros bruto/día

Nivel profesional 15: 1,7018 euros bruto/día

Nivel profesional 16: 1,5929 euros bruto/día

Nivel profesional 17: 1,6530 euros bruto/día

Nivel profesional 18: 1,7018 euros bruto/día

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementarán en los porcentajes acordados en el artículo 27.

Artículo 34) Complemento por condiciones especiales de trabajo

Los siguientes puestos relacionados tendrán la consideración de puestos con condiciones especiales y por tanto tendrán derecho a una bonificación para el año 2023 de 0,4605 €/hora de presencia efectiva en dichos puestos, estando incluido en dicho importe la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones.

- Trabajos en cabina de pintura

- Limpieza de conchas

- Trabajos en molino

- Arenado o limpieza con hielo seco de moldes

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

Artículo 35) Complemento por trabajo nocturno

El complemento por trabajo nocturno, en los casos aplicables, consistirá en el treinta y cinco por ciento del salario base, más un plus lineal de 0,4211 euros/hora para el año 2023.

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

El personal de producción y logística con una edad de al menos 5 años inferior a la edad en cada momento vigente de jubilación parcial y de no haber posibilidad de jubilación parcial, como máximo a los 58 años, gozará de preferencia siempre y cuando sea posible por razones organizativas y productivas para no realizar noches si así lo solicita.

Artículo 36) Antigüedad

El valor de la antigüedad para 2023 será el siguiente, por cada trienio que corresponda: 23,6996 €/bruto mes

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

El complemento por antigüedad se pagará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y a partir del 1 de julio del año respectivo en los casos en que el vencimiento tenga lugar en el segundo semestre de éste.

Artículo 37) Complemento por jornada a turnos

Es un complemento salarial de puesto de trabajo aplicable al personal que trabaje en turnos rotativos de mañana y tarde o noche.

Se devengará sobre las horas efectivas de trabajo y sobre el número de horas por el concepto prima de producción en las pagas extraordinarias y en las vacaciones. El valor para el año 2023, se fija en 1,8562 euros brutos/día.

Para el personal que trabaja más de tres turnos rotativos, el valor para el año 2023, se fija en 2,7034 euros brutos/día.

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

Artículo 38) Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria será de 0,0040 euros por cada 6,01 euros del salario anual en los conceptos: salario convenio, antigüedad y prima de producción, si es el caso, que individualmente corresponda.



La empresa deberá comunicar a las personas trabajadoras afectadas la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente, y, cuando menos, deberá efectuarse 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias le corresponde a la empresa, siendo de libre aceptación por la persona trabajadora, con la excepción de las que sean consideradas de fuerza mayor.

Son horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas que se realicen a causa de un acontecimiento extraordinario, originado por causas ajenas a la propia actividad empresarial: incendio, inundación, explosión, derrumbamiento, etc. Así como las que vengan exigidas por la necesidad de cubrir pedidos imprevisibles y de carácter urgente o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves pérdidas materiales o perjuicios a la propia empresa o a terceros.

Son horas extraordinarias estructurales las que se realicen para atender pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad empresarial.

Las horas extras se realizarán atendiendo al principio de igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras de la sección que deban prolongar su jornada y se remunerarán según lo establecido en el párrafo primero, o en horas de descanso equivalente al doble de las horas extra realizadas, siendo la persona trabajadora la que decida la modalidad de cobro. Las horas de descanso serán remuneradas como horas efectivas de trabajo.

Así mismo y con el objeto de favorecer la creación de empleo, el Comité y la Dirección de la Empresa acuerdan que, aquellas personas trabajadoras que realicen jornadas extra en días no laborables sustituyan preferentemente, la remuneración económica por un descanso equivalente al doble de las jornadas extra realizadas, más el complemento acordado por trabajo en festivo. Las jornadas de descanso serán remuneradas como jornadas efectivas de trabajo.

En el supuesto de que la persona trabajadora optase por el descanso compensatorio, esta deberá fijar la fecha de descanso en el plazo de tres meses. La no fijación de fecha en este plazo por la persona trabajadora daría lugar a que la empresa determine la fecha para dicho descanso.

En las horas extras que se realicen entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente se cobrará el correspondiente complemento de nocturnidad.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas realizadas, especificando cuantas son para compensar y cuantas a cobrar, así como el acumulado total del año.

Se acuerda abonar un mínimo de 4 horas extraordinarias por disponibilidad para acudir a un servicio sin hora de inicio y en casos excepcionales que no sean repetitivos en el tiempo.

Artículo 39) Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias del mes de julio y navidad serán abonadas a razón de 25 días laborables y 5 festivos, cada una de ellas.

La empresa retendrá el 15% por los días de baja, en las pagas extraordinarias del mes de julio y noviembre, a todas las personas trabajadoras que hayan estado en situación de IT en el semestre anterior.

Artículo 40) Revisión salarial

Para los años 2023, 2024 y 2025 y 2026, se procederá a una revisión salarial, no consolidable, cuando se constate que el IPC interanual correspondiente a cada uno de estos años ha superado el porcentaje establecido en el artículo 27 para cada uno de esos años. El mes de referencia para este valor será el del IPC interanual a cierre de diciembre de cada uno de estos años.

Dicha revisión salarial se hará efectiva en una paga no consolidable, una vez se constate fehacientemente tal circunstancia por el INE, que consistirá en la diferencia entre el porcentaje de IPC interanual y el porcentaje establecido en el artículo 27 para cada uno de esos años.

Título V. Previsión y política social

Artículo 41) Formación

Faurecia Automotive España, SA Fábrica de Ourense continuará potenciando sus acciones de formación destinadas al conjunto del personal para su perfeccionamiento profesional y su adaptación permanente a las nuevas tecnologías de producción y a los nuevos métodos de organización y gestión.

El plan establecido para la vigencia de este convenio prevé cubrir las siguientes áreas:

- Acogida e integración*
- Automatismos y nuevas tecnologías*
- Organización y métodos*
- Calidad*
- Informática y microinformática*
- Recursos humanos*
- Técnicas específicas del taller*
- Idiomas*
- Prevención de riesgos laborales*
- F.E.S.*

- I.P.
- Management
- Medioambiente
- Ley de Igualdad
- Formaciones específicas y otras

La asistencia a los diferentes cursos vendrá determinada por la necesidad de proporcionar al personal los conocimientos requeridos para un desarrollo eficaz de sus funciones y una correcta adaptación a la evolución técnica y organizativa de la empresa.

La empresa proporcionará trimestralmente a la representación de las personas trabajadoras información sobre el grado de cumplimiento del Plan de Formación

Artículo 42) Bolsas de estudio

Para el año 2023, la empresa concederá 15.790,17 euros destinados a bolsas de estudio, con la siguiente distribución:

Euros para carreras superiores

Euros para carreras medias

A definir Euros para ESO y Bachillerato

Euros para estudios primarios + FP 1º y 2º grado

Euros otros estudios (a criterio de la Comisión)

Y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

En el caso de quedar bolsas de estudios sin conceder, éstas serán aplicadas a los hijos/as de las personas trabajadoras.

Para percibir el importe de las bolsas de estudio será imprescindible presentar el resguardo de la matrícula y la factura de los libros y materiales de enseñanza para los estudios indicados.

Para la selección de solicitudes se creará una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro representantes de la Dirección, que actuarán según las normas que la propia Dirección establezca, presidida por uno de los representantes de la empresa con voto de calidad.

Artículo 43) Viviendas

Faurecia Automotive España, SA Fábrica de Ourense establece un fondo de 95.000 euros, para la vigencia del convenio; como dotación para préstamos destinados a la adquisición, construcción y reparación de vivienda propia, que se utilice o se vaya a utilizar como domicilio familiar, dando preferencia a las viviendas en régimen de cooperativa o de iniciativa oficial.

Al personal eventual se le exigirá que al menos tenga acreditado un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa y el aval de una persona trabajadora fija de plantilla.

Las características principales de estos préstamos serán las siguientes:

- Importe máximo: 10.000 euros
- Plazo de devolución: 8 años
- Interés: 1%

La Dirección establecerá las diferentes cuantías de los préstamos en función de la situación familiar y las normas para su concesión

Para la concesión de los préstamos se creará una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección, presidida por uno de los representantes de la empresa con voto de calidad.

Para la concesión de préstamos le será exigible a la persona interesada documentación que acredite fehacientemente la adquisición, construcción o reparación de vivienda y, en el caso de que sean aportados proyectos de obra, se requerirán a la persona interesada facturas que confirmen que efectivamente se ha realizado la obra con posterioridad a la concesión.

Artículo 44) Seguro de viajes

La empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse a una localidad distinta de su centro de trabajo, siendo los riesgos que se cubren los de muerte o invalidez, siendo el capital asegurado el importe de 18.000 euros.

Artículo 45) Seguro de vida

La empresa mantendrá el seguro colectivo de vida que a su cargo tiene actualmente establecido para todo el personal de la plantilla.

El capital asegurado será equivalente al salario anual, entendiéndose por tal, en su caso, el salario convenio, prima de producción y antigüedad, tomando como referencia el nivel salarial de 1 de enero de cada año.

Para la vigencia de este convenio, el capital asegurado será el equivalente al salario anual evolucionado en un 25%, y se garantizarán los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural: abono del capital asegurado.
- Invalidez permanente total: abono del capital asegurado.
- Invalidez permanente absoluta: abono del capital asegurado.
- Gran invalidez: abono del capital asegurado.



- Muerte por accidente: abono de dos veces el capital asegurado.

Para la vigencia de este convenio se abonará un complemento lineal de 18.000 euros en caso de muerte o incapacidad derivada de accidente.

El capital mínimo asegurado al personal que se acoja a la jubilación parcial será de 6.000 euros.

La cobertura de este seguro alcanza a la totalidad de la plantilla fija y eventual de la empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de incapacidad transitoria.

La cobertura asegurada de incapacidad permanente total, se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

Se acuerda, asimismo, que su cobertura se extienda hasta el máximo previsto en el artículo 131.bis 2 de la Ley de la Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, como situación legal de invalidez provisional. Para ello es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la empresa sus circunstancias. En estos casos los capitales asegurados mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalización del plazo de incapacidad transitoria.

Anualmente la empresa entregará a todas las personas trabajadoras una copia de su póliza individual de seguro de vida e invalidez.

Artículo 46) Fondo social

El fondo social tendrá como fines aquellos que reglamentariamente se establezcan. Dicho fondo se nutrirá de las aportaciones siguientes:

a) De la empresa: para el año 2023 se fija el importe de 2,66 euros por cada persona trabajadora de la empresa y para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará en los porcentajes acordados en el artículo 27.

b) De las personas trabajadoras que voluntariamente se asocien al fondo: el importe que se acuerde en el reglamento del funcionamiento del fondo.

Las aportaciones de la empresa y de las personas trabajadoras se efectuarán por meses naturales.

El reglamento concretará sus fines y demás cuestiones siendo su estructura de funcionamiento paritaria.

Artículo 47) Prestación complementaria por incapacidad transitoria

En las bajas por accidente laboral, ocurrido durante el tiempo de presencia en fábrica, incluidos los "in itinere", la empresa abonará desde el primer día de baja y hasta el vigésimo día de baja, ambos inclusive, la diferencia entre las prestaciones y demás remuneraciones percibidas, y el 100 % de su salario real individual.

Al mismo tiempo, si la baja lo fuese por enfermedad o accidente no laboral, siempre y cuando exista hospitalización de la persona trabajadora, la empresa abonará desde el primer día de hospitalización y hasta el vigésimo día de baja, ambos inclusive, la diferencia entre las prestaciones y demás remuneraciones percibidas, y el 100% de su salario real individual.

En los casos de IT por enfermedad común, la empresa abonará a la persona trabajadora el 60% de su salario en los 3 primeros días en la primera enfermedad que el mismo tenga en cómputo anual.

Artículo 48) Financiación de vehículos

Faurecia Automotive España, SA Fábrica de Ourense, mantendrá para la vigencia del convenio, el fondo de 33.851,22 euros como dotación para préstamos destinados a la adquisición de vehículos nuevos o usados.

Las características principales de estos préstamos serán las siguientes:

- Importe máximo: 5.000 euros.

- Plazo de devolución: 6 años

- Interés: 1,5%

Para la concesión de dichos préstamos se tendrá en cuenta la situación familiar del solicitante, su antigüedad en la empresa; dándose preferencia a las personas trabajadoras que carezcan de vehículos sobre los que lo tengan.

Al personal eventual se le exigirá que al menos tenga acreditado un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa y el aval de una persona trabajadora fija de plantilla.

Durante la vigencia del convenio se creará una Comisión Paritaria para la concesión de los préstamos, compuesta por dos miembros representantes del Comité y por otros tantos miembros representantes de la Dirección. La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Dirección con voto de calidad.

Artículo 49) Prevención de riesgos laborales

El Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Dirección de la Empresa serán los encargados/as de velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de cualquier otra legislación en esta materia. Para esto Faurecia Automotive España, SA Fábrica de Ourense, proveerá los medios precisos a su alcance en colaboración con las personas trabajadoras, para mejorar la calidad de vida, las condiciones de trabajo y la formación en materias preventivas de riesgos laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se constituye como la norma básica de actuación para todas las partes implicadas en materia de prevención de riesgos laborales y al mismo tiempo se mantendrá como principio de gestión de la seguridad en toda la fábrica la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones, con este fin, para todos los sectores y con la colaboración, tanto de los/as delegados/as de prevención como de los servicios de prevención, se elaborará un plan anual de prevención.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité entenderá de aquellos problemas referentes a la seguridad y salud laboral, como son:

Examinar la frecuencia de los accidentes y enfermedades profesionales, para poder detectar los puestos en que se producen y las condiciones que los crean, así como conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa al respecto.

Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otros, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes.

Solicitar a través del Servicio de Seguridad, del personal directivo, técnico y mandos intermedios de la empresa, prohíban o paralícen, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho a estar asistido dentro de la fábrica por los técnicos del Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral para el estudio de cualquier problema.

Asimismo, podrá recabar información sobre procesos, materiales y condiciones ambientales relacionados con aquellos puestos específicos, cuyo estudio necesite realizar.

Reuniones

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá cada 2 meses para analizar las situaciones observadas por los delegados de prevención en la fábrica o sectores de la misma, especialmente sobre materias de riesgos potenciales, equipos de protección personal y prácticas inseguras. Y al mismo tiempo para analizar el grado de cumplimiento del plan anual de prevención.

También se podrán reunir por iniciativa, bien de la Dirección de la Empresa o de los delegados de prevención.

Plan de formación

El plan de formación de la empresa incluirá la formación teórico-práctica necesaria en materia preventiva, tanto en aspectos generales como específicos del puesto de trabajo o funciones a desempeñar. Se prestará especial atención al personal de nueva incorporación.

Artículo 50) Sistema de clasificación profesional

Consistirá en: implantar un nuevo método de valoración de puestos más sencillo y adaptado a las nuevas necesidades y profesionalidad derivada de la evolución tecnológica.

Procedimiento de evolución profesional del nivel profesional de taller

Se hará una identificación de las competencias potenciales de todas las personas trabajadoras y se desarrollará el concepto de polivalencia funcional. Se entiende como polivalencia funcional a la aptitud para dominar completamente en cantidad y calidad una etapa lógica en la fabricación de un producto destinado al automóvil o de un proceso productivo.

Se entiende por etapa lógica en la fabricación de un producto destinado al automóvil, al conjunto ordenado y relacionado de tareas de una o varias especialidades propias de la técnica de fabricación de los mismos (logística, control, mantenimiento, fabricación, etc.).

Se entiende por proceso productivo un conjunto de operaciones de producción que tienen por objeto obtener o transformar un elemento funcional de un producto destinado al automóvil (tablero de bordo, parachoques, ebanisterías, piezas periféricas, etc.).

Niveles de polivalencia y su equiparación profesional

1º nivel polivalencia = nivel profesional 8

- Persona que domina más de dos puestos de un proceso productivo o GAP.

2º nivel polivalencia = nivel profesional 9

- Persona que domina todo un proceso productivo o GAP y además es capaz de formar a otros operadores en su GAP.

3º nivel polivalencia = nivel profesional 10

- Persona que domina más de una GAP o procesos productivos de diferente tecnología, y capaz de formar a otros operadores en las GAP'S que domina.



Crterios de aplicación del nuevo sistema

Realizada y constatada la identificación de las competencias potenciales de los niveles profesionales 7, 8, 9 y 10 se le asignará la categoría provisional o nivel de polivalencia que le corresponda.

No obstante, en los casos en que la categoría profesional actual fuese superior a la que resultase de la aplicación de este nuevo sistema, se le respetará el nivel retributivo de la categoría actual.

Principios de progresión hasta nivel profesional 10

La progresión profesional hasta la categoría de nivel profesional 10 se basa en el principio de la polivalencia funcional. Esta progresión se desarrollará de la manera siguiente:

- La integración en nuevas funciones llevará pareja la formación práctica y técnica necesaria.*
- La promoción a nivel superior de polivalencia una vez demostrado el dominio del nivel de polivalencia, en cantidad y calidad.*
- Si la calidad, cantidad, nivel de participación, cumplimiento de normas de seguridad y capacidad de formación, en su caso, no fuesen satisfactorias y no permitieran una propuesta de evolución, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con la persona trabajadora con la presencia de algún representante del Comité de Empresa y confirmadas por escrito.*

Artículo 51) Ropa de trabajo

La empresa dotará a su personal de las adecuadas prendas de trabajo. El uso de ellas será obligatorio para la estancia dentro del área de planta taller.

Todo el personal, excepto el administrativo y técnico, percibirá dos equipos completos consistentes en: dos pantalones, dos polos o dos camisetas, dos cazadoras o dos sudaderas o forro polar.

El personal administrativo y técnico percibirá dos batas cada año o una bata y un polo.

Para el personal que trabaje en el exterior o en zonas que se alcancen bajas temperaturas se les proveerá la ropa de abrigo y de lluvia necesaria.

En los talleres que se manipulen grasas, pinturas, ácidos u otras materias corrosivas, el Comité de Seguridad y Salud Laboral determinará la dotación adecuada en cantidad y calidad.

Estos equipos serán entregados al inicio de la contratación y en los meses de marzo y septiembre.

Artículo 52) Derechos sindicales

Competencias del Comité de Empresa

1) Recibir información, que se le facilitará trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece.

Asimismo, al Comité de Empresa se le facilitará en cada reunión ordinaria (reunión trimestral) información sobre: situación de la producción y ventas de la empresa, previsible evolución de contratación de personal, absentismo y sus causas, y de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

2) Tener la representación colectiva de las personas trabajadoras de la empresa en la negociación del convenio colectivo de empresa.

3) Conocer la relación de horas extras por los TC 2 de cada persona trabajadora que las realice.

4) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a los accionistas, y en las mismas condiciones que a éstos.

5) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa y recibir de la dirección copia básica de los contratos de trabajo que se firmen, notificación de las prórrogas y de los finiquitos.

6) Controlar y vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

7) Disponer cada uno de los miembros del crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecido, para el ejercicio de sus funciones sindicales o de representación.

Los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a la misma central sindical, si lo estiman conveniente, podrán acumular las horas mensuales retribuidas que les correspondan para el desarrollo de sus funciones sindicales o de representación, en uno o varios de ellos/as.

La voluntad de acumular las referidas horas deberá ser comunicada cada mes por escrito al Departamento de Personal, con antelación (mínima de tres días) al inicio del mes al que le corresponda la acumulación. Dicha comunicación deberá estar firmada y hacer constar de forma expresa y precisa tanto el excedente del crédito horario mensual como el beneficiario de la acumulación.

Será informado de cualquier sanción que se imponga por la Dirección de la Empresa, mismo en las correspondientes a infracción leve y con aplicación, en todo caso, a lo previsto en el artículo 55.1º del Estatuto de los Trabajadores.

Secciones sindicales

La empresa reconoce el derecho a la existencia en su seno de las secciones sindicales, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical nº 11, de 2 de agosto de 1985.

El delegado sindical, en el caso de que conforme el preceptuado artículo 10 de la ley anteriormente citada corresponda a la existencia de él, no tendrá por qué ser miembros del Comité de Empresa.

Derechos de los delegados sindicales

Serán derechos de los delegados sindicales los siguientes:

- 1) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.*
- 2) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa tenga que poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.*
- 3) Tener las mismas garantías reconocidas por la Ley para los miembros del Comité de Empresa.*
- 4) Ser escuchados/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato.*
- 5) Ser, asimismo, informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, cuando les conste de forma que haga fe la empresa tal condición de afiliado.*
- 6) Recaudar cuotas de sus afiliados/as, mantener reuniones con estos y repartir propaganda sindical, todo esto fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.*

Se aplicará en todo caso al régimen establecido en el artículo 10.3º 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En todo lo no contemplado en este artículo, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 53) Pago de nóminas y recibos de salarios

La liquidación de las nóminas de todo el personal se llevará a efecto los días 30 del mes al que correspondan. Los conceptos variables de cada mes serán abonados a mes vencido, para cubrir una media de dichos importes se entregará a cuenta la cantidad de 200 € a toda persona trabajadora, dicha cantidad será regularizada en el correspondiente finiquito a la finalización de la relación laboral.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa pondrá en marcha la posibilidad de recibir los recibos de nómina a través de medios informáticos.

Asimismo, se establece como recibo individual de salarios el modelo actualmente vigente, salvo que, por modificaciones o implantaciones de nuevos sistemas de nómina, hiciesen necesario aplicar otro modelo.

Artículo 54) Jubilación forzosa

Con el fin de mejorar la estabilidad en el empleo, la contratación de nuevas personas trabajadoras y con ello conseguir un adecuado relevo generacional, se establece la jubilación obligatoria a la edad en que cada persona trabajadora pueda jubilarse ordinariamente. En consecuencia, cumplida dicha edad, la persona trabajadora causará baja en el cuadro de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 55) Jubilación parcial

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación parcial al amparo de la normativa legal vigente en cada momento y del acuerdo colectivo alcanzado entre la empresa y el Comité de Empresa sobre el plan de jubilación parcial y contrato de sustitución de fecha 25 de marzo de 2013, siempre que reúnan las condiciones legalmente exigidas para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.

Las condiciones que se establecen para tener acceso a esta jubilación parcial serán las siguientes:

- 1. El acceso a la jubilación parcial tendrá carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa la cual, en función del número de solicitantes, del carácter del puesto de trabajo desarrollado por el peticionario/a o de otras circunstancias de orden económico, productivo, organizativo o legislativo, podrá posponer la solicitud de jubilación parcial que lleva asociada la contratación de un relevista, por un tiempo máximo de seis meses.*
- 2. La reducción de jornada a practicar con aquellos que accedan a la jubilación parcial, una vez aceptada por la empresa su solicitud, será el máximo legal permitido, por la Ley reguladora.*
- 3. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal técnico, administrativo y profesionales, en los que el preaviso será de seis meses.*
- 4. El % restante de jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa. Aun cuando la empresa podrá optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:*
 - 1. Con treinta o más años de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa absoluta del 15% del trabajo sobre el tiempo previsto en el apartado 4.*
 - 2. Con veinte años de antigüedad en la empresa y hasta veintinueve, se reconoce una dispensa sobre el 50% del trabajo del 15% del tiempo previsto en el apartado 4.*
 - 3. Todo esto sin perjuicio del acuerdo al que pueda llegar la persona trabajadora y la empresa.*
 - 4. Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos por la legislación vigente, pudiéndose concertar con otra persona trabajadora en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.*



5. La implantación, puesta en marcha y ejecución del programa de jubilación parcial será compatible con otras medidas que se puedan adoptar para la adaptación de la plantilla del centro de trabajo a las previsiones del programa de producción. Asimismo, la contratación temporal bajo la modalidad de relevo será compatible con las restantes modalidades de contratación temporal actualmente practicadas.

6. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

Artículo 56) Política de igualdad de oportunidades hombre/mujer

Las partes firmantes del presente convenio entienden que resulta necesario establecer las garantías necesarias para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectiva.

Por ello, y al objeto de cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como para adaptar el contenido del Plan de Igualdad a los nuevos requerimientos dispuestos en el Real-Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ambas partes han negociado un Plan de Igualdad para la entidad mercantil Faurecia Automotive España, SA, y que con su firma aplica a todos los centros de trabajo de la misma, contando con el alcance, formalidades y contenido establecidos por la propia ley, por medio del cual se adoptan las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Este plan de igualdad fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, y contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Plan de igualdad

Faurecia Automotive España, SA, junto con la representación legal de los trabajadores declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

En el centro de trabajo de Ourense junto con los sindicatos mayoritarios representado en la empresa con legitimidad para negociar y, en colaboración con los centros de Zaragoza, Madrid y Valencia han elaborado un Plan de Igualdad aplicable a toda la plantilla de Faurecia Automotive España, SA (afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad de todos sus centros).

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años desde su entrada en vigor tras la firma en octubre de 2020.

Se ha creado una comisión paritaria de seguimiento que tiene por objeto realizar un seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

Artículo 57) Protocolo de acoso y guía de protección integral contra la violencia de genero

La lucha contra el acoso laboral es uno de los objetivos prioritarios para aquellas empresas que quieran avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de quienes forman parte de ellas.

Protocolo de acoso

Faurecia Automotive España, SA, ante el conocimiento de una posible situación de acoso laboral, incluyendo en este término tanto el acoso moral o mobbing como el acoso sexual y por razón de sexo, ha elaborado un Protocolo de Acoso que tiene por objeto establecer las actuaciones a llevar a cabo por Faurecia Automotive España, SA, en sus centros de trabajo de España, ante el conocimiento de una posible situación de acoso laboral (acoso moral o mobbing, acoso sexual y por razón de sexo) hacia las personas que presten sus servicios en el centro de trabajo y que pudiera derivar en un comportamiento o atentatorio contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda.

Guía de protección integral contra la violencia de genero

Faurecia Automotive España, desarrolla un Protocolo de Sensibilización en todos los centros de trabajo en contra de todo acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Las medidas desarrolladas están dirigidas a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género en la concreción definida en la LO 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Artículo 58) Protección a la maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado de los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora que lo justifique, se llevará a cabo de conformidad con las normas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al puesto o función anterior.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad de los puestos de trabajo para mujer embarazada, parto reciente o en período de lactancia natural.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y posterior justificación de la duración de la consulta.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Se acuerda establecer un permiso retribuido dirigido a las mujeres embarazadas del personal de oficina durante las semanas 38 y 39 de gestación, siempre y cuando no medie una baja médica por enfermedad común previa a esas dos semanas.

Artículo 59) Subcontrataciones

La empresa se compromete a mantener su actividad principal y a asegurar la plena ocupación, reintegrando si fuese necesario funciones subcontratadas de procesos de fabricación como paso previo a acometer reducción de plantilla y para paliar sus efectos, dentro de las variabilidades técnico-económicas que lo hagan factible y no provoquen pérdidas inasumibles.

Disposiciones finales

Primera. Regulación subsidiaria

Lo dispuesto en este convenio tiene carácter prevalente sobre lo establecido en los convenios de carácter supletorio de éste, tanto en cuanto en su estructura, como en cuanto a los importes económicos establecidos.

En lo no previsto en este convenio de empresa, habrá que atenerse a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Química, salvo en aquellas materias que las partes expresamente excluyan en este convenio.

Segunda. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del convenio, quedaría este sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad, para lo que se han de reunir las partes contratantes a través de sus respectivas comisiones negociadoras.

Tercera. Planteamientos previos

Como parte de las estipulaciones del presente convenio colectivo, ambos contratantes manifiestan su intención de informar y discutir previamente en reunión conjunta, todas aquellas cuestiones de incidencia colectiva y, que, en su caso puedan ser susceptibles de planteamientos administrativos o jurisdiccionales.

Anexo I del convenio colectivo para 2023, 2024, 2025 Y 2026

A) Relación de pluses no contemplados en convenio para el año 2023

- Complemento festivo:

Jornada laboral en festivo: 6,6004 euros/h

Jornada laboral en festivo extra: 4,3186 euros/h.

- Complemento por descanso en recuperación voluntaria: 6,8916 euros/h.

- Corretorno: 0,1806 euros/h.

- Complemento de voluntariedad

De turno fijo de noche: 1,5348 euros/h.

B) Pagas lineales

Exclusivamente para el año 2023 se establece una paga lineal no sujeta a objetivos por importe de 400 €, con abono en el mes de septiembre.



Exclusivamente para los años 2024, 2025 y 2026 se establece una paga sujeta a objetivos por un importe máximo de 400 € a abonar en cada año. La referida paga tiene un porcentaje de abono garantizado del 75% y cuyos objetivos dependen de los siguientes porcentajes e indicadores:

- 50% de la paga por consecución de los resultados económicos del presupuesto (OI).
- 50% de la paga por consecución de los objetivos de planta, desglosados en:
 - * 20% objetivo de ideas de mejora
 - * 20% objetivo scrap
 - * 30% objetivo absentismo
 - * 30% DLE

La cuantía correspondiente al 75% garantizado, se abonará en el mes de septiembre de cada respectivo año de aplicación (2024, 2025 y 2026).

En el caso de que durante alguno de los años de la vigencia del presente convenio se aplicara el artículo 40 de revisión salarial por encontrarse el IPC interanual por encima de las cantidades consolidadas del artículo 27 del presente convenio, tanto la paga lineal no consolidable del año 2023 como las pagas de objetivos de los años 2024, 2025 y 2026, se considerarán absorbidas y compensadas hasta su cuantía máxima establecida de 400 € por la cantidad que resulte de la paga no consolidable de dicha revisión salarial.

Dicha paga exclusiva para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se abonará de manera proporcional a los días de alta en la empresa a todas las personas trabajadoras de la misma, así como su parte proporcional en el caso de jubilados parciales. Dicha paga se abonará en el mes de septiembre para todas las personas trabajadoras con contrato de duración superior a un año o en el momento del finiquito o a 31 de diciembre para aquellas personas trabajadoras con contratos de duración inferior a un año.

B) Otros acuerdos

B1. La empresa concederá a todas las personas trabajadoras, en concepto de premio de asistencia, 3 días para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, a disfrutar colectivamente y relacionado con la bolsa de horas. Descontándose la parte proporcional de los días de no presencia, causadas por IT, siempre y cuando no lo fuese por hospitalización o accidente de trabajo.

B2. Mejora de empleo: al amparo del artículo 15 del ET, según redacción dada por la Ley 63/97, y RD 2720/98, que desarrolla el citado artículo 15 del ET, y en base al principio de contribuir a la competitividad de la empresa, a la mejora de empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, se llega a los siguientes acuerdos:

1. Definición y naturaleza de los contratos

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, las personas trabajadoras se clasificarán en:

- Fijos
- Interinos
- Temporales
- Relevo

1.1. Son personas trabajadoras fijas las vinculadas a la empresa en virtud de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido de forma verbal o escrita.

1.2. Son personas trabajadoras interinas los que sustituyen a una persona trabajadora durante su ausencia por causas de enfermedad (IT), y otras de naturaleza análoga que obliguen a la empresa a reservar su plaza ausente.

1.3. Son personas trabajadoras temporales las vinculadas a la empresa por un contrato de duración determinada de naturaleza coyuntural, estructural o formativa.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses, respetando en todo momento la limitación legal de no superar en un período de 24 meses, los 18 meses de contrato, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquiriendo en caso contrario la condición de personas trabajadoras fijas.

Ambas partes, se comprometen a fijar anualmente los criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de estas dos modalidades contractuales y la plantilla total de la empresa, en atención al carácter estacional, coyuntural o estructural de la actividad, en que dichas circunstancias se puedan producir, al objeto de poder llevar a cabo una mejor adecuación de los recursos humanos a la productividad de la fábrica.

1.4. Los contratos de relevo celebrados durante la vigencia del presente convenio serán bajo la modalidad indefinida.

En el supuesto de que alguna autoridad invalidara la cláusula del Convenio General de la Industria Química, a la que se ha hecho remisión, el apartado 1.3. referente a contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, quedará sin efecto.

B2 Los importes contemplados en los antiguos artículos 39 y 49 del convenio colectivo 2013 - 2015 se aplicarán según lo acordado en el acta de fecha 22 de abril de 2016, tal y como se viene efectuando desde el 1 de enero de 2017.



Ourense, 21 de septiembre de 2023.

Por la dirección de la empresa

Nuria Blanco Bello

Olga Martín Domínguez, secretaria de la Comisión Negociadora

Por el comité de empresa

Teófilo Martín Pérez Alonso (CIG)

Xabier Vázquez Álvarez (CIG)

Manuel Currás Gómez (CIG)

Roxelio Iglesias Pascual (CIG)

Laura Iglesias Álvarez (CIG)

Tamara Gonzalez Gonzalez (CIG)

David Rodríguez González (CIG)

Manuel Sotelo Vila (CIG)

Javier Alberte Pérez (CCOO)

Manuel Sotelo Laza (CCOO)

Marcos Blanco González (CCOO)

Rosa Sotillo Jove (CCOO)

Miguel Ángel Godoy Constenla (UGT)

SALARIALES FAURECIA OURENSE 2024 TABLAS

MENSUAL 2024

AÑO	MES	DÍA	HORAS
-----	-----	-----	-------

ART 18	T. ESPECIAL		9 €			
--------	-------------	--	-----	--	--	--

ARTÍCULO 27	RETRIBUCIÓN GRUPO NIVELES PROFESIONALES	Nivel Profesional 1	14,692.1204 €	1,049.4372		
		Nivel Profesional 2	15,648.2995 €	1,117.7357		
		Nivel Profesional 3	17,993.0825 €	1,285.2202		
		Nivel Profesional 4	18,147.9454 €	1,296.2818		
		Nivel Profesional 5	18,302.8083 €	1,307.3434		
		Nivel Profesional 6	18,457.6711 €	1,318.4051		
		Nivel Profesional 7	18,927.0248 €	1,351.9303		
		Nivel Profesional 8	19,158.9221 €	1,368.4944		
		Nivel Profesional 9	19,390.4222 €	1,385.0302		
		Nivel Profesional 10	19,621.9224 €	1,401.5659		
		Nivel Profesional 11	20,072.2160 €	1,433.7297		
		Nivel Profesional 12	20,214.3722 €	1,443.8837		
		Nivel Profesional 13	22,200.9852 €	1,585.7847		
		Nivel Profesional 14	23,316.3951 €	1,665.4568		
		Nivel Profesional 15	24,398.4499 €	1,742.7464		
		Nivel Profesional 16	23,101.5724 €	1,650.1123		
		Nivel Profesional 17	24,217.3794 €	1,729.8128		
		Nivel Profesional 18	25,299.0372 €	1,807.0741		
	RETRIBUCIÓN GRUPOS ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICO	Jefe Administrativo 1ª	38,802.7659 €	2,771.6261		
		Jefe Administrativo 2ª	34,506.3134 €	2,464.7367		
		Oficial Administrativo 1ª	31,070.5295 €	2,219.3235		
		Oficial Administrativo 2ª	26,346.3354 €	1,881.8811		
		Auxiliar Administrativo	24,198.9617 €	1,728.4973		
		Contramaestre	34,506.3134 €	2,464.7367		
		Encargado	31,070.5295 €	2,219.3235		
		Jefe Organización 1ª	38,802.7659 €	2,771.6261		
		Jefe Organización 2ª	35,794.7353 €	2,556.7668		
		Tecnico Organización 1ª	32,358.9514 €	2,311.3537		
		Tecnico Organización 2ª	29,352.6959 €	2,096.6211		
		Auxiliar Organización	26,561.0880 €	1,897.2206		
		Ingeniero	34,506.3134 €	2,464.7367		
		Licenciado	34,506.3134 €	2,464.7367		
		Ingeniero Tecnico	29,352.6959 €	2,096.6211		
Graduado Social	29,352.6959 €	2,096.6211				



ART 28	PUNT Y ASIS	Horarios	1,112.2215 €		5.0100 €
		Mensuales	1,112.2215 €		5.0100 €

ART 29	PRODUCCIÓN DIRECTA	Hasta 54 minutos			0.0606 €
		Minutos que pasan de 54			0.0659 €
		Hasta KB 0,90 =			3.6374 €
		Desde KB 0,91 =			3.9533 €
		Desde KB 0,91 =			0.2844 €

ART 30	PROD IND	Euros Hora			2.7231 €
		Coeficiente			1.0436 €

ART 31	CALIFICACIÓN DE PUESTOS	1			0.0571 €
		2			0.0995 €
		3			0.1997 €
		4			0.3842 €
		5			0.5411 €
		6			0.7528 €
		7			0.9360 €
		8			1.1470 €
		9			1.3584 €
		12			1.1692 €

		PRIMA PROD	DESCANSO		
ARTÍCULO 33	PRIMA DE PUESTOS NO CRONOMETRADOS	Nivel Profesional 1	6,317.0045 €	451.2146	1.3463 €
		Nivel Profesional 2	6,317.0045 €	451.2146	1.3463 €
		Nivel Profesional 3	6,317.0045 €	451.2146	1.3463 €
		Nivel Profesional 4	6,426.7049 €	459.0503	1.3696 €
		Nivel Profesional 5	6,536.1337 €	466.8667	1.3930 €
		Nivel Profesional 6	6,645.5626 €	474.6830	1.4163 €
		Nivel Profesional 7	6,974.9353 €	498.2097	1.4865 €
		Nivel Profesional 8	6,974.9353 €	498.2097	1.4865 €
		Nivel Profesional 9	6,974.9353 €	498.2097	1.4865 €
		Nivel Profesional 10	6,974.9353 €	498.2097	1.4865 €
		Nivel Profesional 11	6,974.9353 €	498.2097	1.4865 €
		Nivel Profesional 12	7,270.6375 €	519.3313	1.5495 €
		Nivel Profesional 13	7,773.5215 €	555.2515	1.6567 €
		Nivel Profesional 14	8,066.7799 €	576.1986	1.7192 €
		Nivel Profesional 15	8,304.6451 €	593.1889	1.7699 €
		Nivel Profesional 16	7,773.5215 €	555.2515	1.6567 €
		Nivel Profesional 17	8,066.7799 €	576.1986	1.7192 €
		Nivel Profesional 18	8,304.6451 €	593.1889	1.7699 €



ART 34	C. ESP. TRA.					0.4789 €
ART 36	ANTIGÜEDAD	Personal Horario	345.0663 €	24.6476 €		
		Personal Mensual	345.0663 €	24.6476 €		
ART 37	JORNADA A TURNOS	Turnos rotativos	582.9870 €		1.9304 €	
		Más de tres turnos	849.0919 €		2.8116 €	
ART 43	B. ESTUDIOS		16,421.7730 €			
ART 46	F. SOCIAL		2.7679 €			
ANEXO 1		Jornada Laboral en Festivos				6.8644 €
		Jornada Laboral Festivos				4.4914 €
		Recuperación Voluntaria				7.1673 €
		Corretornos				0.1878 €
		Voluntario Fijo Noche				1.5962 €
		Fondo Social				2.7679 €
ANT 39	COMPL. CONSOL. I	Anteriores al 1/1/2002	502.3818 €			
		Contratos duración sup. A 1 año	404.1968 €			
COMPL. CONSOL. II		1ª Cantidad	390.6376 €			
		2ª Cantidad	417.3473 €			
BOCADILLO					€ 2.00	
COMIDA					€ 13.17	

* A efectos de pago de nómina se usarán 2 decimales redondeando siempre hacia arriba cuando el tercer decimal sea igual o superior a 5 y manteniéndose con los 2 primeros decimales cuando el tercer decimal sea igual o inferior a 4.