

S.I.T.-F.S.I.

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES





ACUERDO SOBRE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE COMPETITIVIDAD

El mes pasado se celebraron varias reuniones entre la Dirección y los sindicatos que desembocaron en la asignación por parte de SIT-FSI, CC.OO y UGT de un Acuerdo en el que se establecen nuevas medidas de competitividad para nuestro centro de trabajo. Con ello se pretenden conseguir básicamente dos objetivos: reducción de costes y rebajar los saldos negativos de la Bolsa de Horas.

El conjunto de medidas tomadas, que se transcriben en su totalidad en las siguientes páginas y que podéis consultar en nuestra web, representan sin duda una aportación y un esfuerzo del conjunto de la plantilla. A cambio de este ejercicio de responsabilidad e implicación, la Dirección tendrá la oportunidad de mostrar un plus de competitividad de la fábrica de Vigo, que esperemos sirva como factor de atracción a inversiones y proyectos futuros.

Todas las acciones que se han emprendido en los últimos años similares a ésta, desde el punto de vista de nuestro sindicato, siempre han tenido el mismo propósito, que no es otro que permutar ciertos sacrificios y conductas de flexibilidad, a cambio de la consolidación del empleo estable y de la generación de una fuerza que llame y afiance las cargas de trabajo necesarias para la pervivencia de la fábrica.

Sabemos que no es fácil digerir ciertas peticiones de la Dirección, que todavía es más difícil negociar y llegar a consensos en determinados temas, pero también sabemos en qué momento económico se encuentra el Grupo, cuales son las alternativas que se están tomando en otras fábricas del sector similares a la nuestra, y sobre todo, qué podría suceder si no se hace frente a la coyuntura actual, pues el futuro se forja con las acciones del presente. Nos guste o no, la viabilidad pasa irremediablemente por ser competitivos con otras marcas e incluso con los demás fabricantes del Grupo en todos los aspectos: costes, calidad, absentismo, seguridad, fiabilidad...

No se trata de caer en el paroxismo del Acuerdo, mas somos conscientes de que puede ser un mecanismo útil, sobre todo para sanear la Bolsa de Horas, como así lo ha entendido la mayoría de las centrales con representación en el Comité, incluso alguna que no hace más de un año predicaba mensajes totalmente contrarios a estos razonamientos. Nos congratula pues que la sensatez y la coherencia en relación a los postulados a adoptar en un escenario de grave y persistente crisis como el que nos situamos, se generalice en las relaciones sociales, sin que por ello se vea menoscabada la labor y actividad sindical de cada cual en el día a día.

TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO

Comenzado el año, el grado de avance en la industrialización de los nuevos proyectos y sus posibles expectativas en el mercado configuran un panorama, particular y de contraste con 2012, donde las previsiones de producción mejoran respecto a años anteriores; la apertura industrial se sitúa por encima de los 219 días, las vacaciones se fraccionan en dos periodos – agosto y diciembre – y no resultan precisas, a día de hoy, más jornadas no laborables que las ya fijadas en enero y febrero.

Con los mecanismos de flexibilidad actuales, la actividad productiva por encima del nominal, a día de hoy, se ve gravada por ciertas limitaciones y sobrecostes que limitan la competitividad y necesariamente han de orientarse hacia la búsqueda de alternativas que permitan al Centro responder a la demanda en las condiciones necesarias.

Las previsiones económicas desfavorables, la situación del Grupo, condicionada por su fuerte exposición al mercado Europeo, las medidas de competitividad que están poniendo en marcha otros fabricantes de automóviles – congelaciones salariales, descuelgues de Convenio, etc.-, y la actual situación del mecanismo de la Bolsa de Horas – que tan solo en un año ha pasado de un saldo global positivo de 52.000 horas a uno negativo de 120.000 – son los factores que impulsan los cambios aplicables a los mecanismos de flexibilidad al alza. Los actuales se acordaron en la fase expansiva del ciclo económico.

Por ello, el día 4 de febrero, la Dirección del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën y los Sindicatos con representación en el mismo, iniciaron un periodo de intercambio y negociación durante el cual las partes trataron de encontrar soluciones que permitan responder a la producción solicitada, que ello se lleve a cabo en condiciones compatibles con los objetivos de reducción de costes establecidos por el Grupo PSA y, sobre todo, que permitan organizar la actividad de modo que los saldos negativos de la Bolsa de Horas puedan recuperarse de modo ágil a lo largo del año, habiéndose alcanzado los siguientes.

ACUERDOS

Primero: DÍAS DE ADECUACIÓN DE JORNADA

Los días de adecuación de jornada son aquellos que resultan de la diferencia entre la jornada industrial de apertura máxima de lunes a viernes y la jornada individual establecida por Convenio Colectivo. En atención a necesidades organizativas, estas jornadas pueden disfrutarse o destinarse a la generación de saldo positivo de la Bolsa de Horas.

En el primer caso, el disfrute de estas jornadas puede configurarse de modos diversos, bien de modo colectivo – en periodos continuados o fraccionados –, bien de modo individual.

A.- **Semana Deslizante:** En los supuestos en que se establezca el disfrute individual acumulado de varios de los días de adecuación como semana deslizante, los trabajadores que, en atención a las circunstancias de su Taller, Turno o Sistema de adscripción, vayan a desarrollar una jornada superior a los 218 días de media en cómputo anual y dispongan a 31/12 del año anterior de un saldo igual o superior a 0 en su bolsa de horas plurianual podrán optar al disfrute de dicha Semana.

Las condiciones de puesta en práctica (fechas de realización y criterio de asignación) de tal Semana, de la que no se beneficiarán quienes cuenten con saldo negativo en su bolsa de horas plurianual, se establecerán en cada caso en atención a las circunstancias productivas y organizativas de cada Taller, Turno y Sistema en la Planta.

En 2013, además del supuesto general, también podrán acceder a la Semana Deslizante aquellos trabajadores cuya Bolsa plurianual cuente con un saldo entre menos cinco días y 0; asimismo, la fecha que se tomará como referencia para el cómputo del saldo de la Bolsa es el 28 de febrero de 2013.

B.- **Compensación:** Cuando en un Taller, turno o Sistema se fije una apertura industrial superior a la que en cada momento se defina como jornada individual (218 días), los trabajadores que no dispongan de un periodo de descanso continuado superior a 3 semanas, independientemente de su naturaleza y siempre que tal circunstancia no se produzca a solicitud del trabajador, con fecha de 31/12 de dicho año integrarán un día en su saldo individual de bolsa de horas plurianual.

Esta medida sustituye a la compensación de 175 Euros que se fijaba en anteriores acuerdos.

Segundo: MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA BOLSA DE HORAS

Se acuerda modificar el reglamento de funcionamiento de la Bolsa de Horas, en lo que se refiere al límite anual máximo de generación de saldos positivos y a los mecanismos de recuperación de los saldos negativos con actividad en jornada de sábado.

A.- Supresión del límite de generación anual de saldo positivo: Se elimina el último inciso del apartado segundo, dos del Reglamento de Bolsa.

B.- Recuperación de saldos negativos en jornadas de sábado: Con la finalidad de agilizar la recuperación de saldos negativos, se define un nuevo tipo de sábados, inspirados en los sábados de compensación 2012 que las partes consideran un instrumento útil para resolver las fluctuaciones del programa durante la aplicación de un ERE suspensivo, por lo que no se descarta su aplicación futura. Atendiendo a esta experiencia previa, se modifica la configuración de la cláusula quinta, nueve, apartado a) del Reglamento de Bolsa, que queda establecida del modo siguiente:

Cuando por necesidades productivas la Dirección de la Empresa programe sábados para todos o alguno de los Talleres, el trabajo en dichas jornadas se articulará del modo siguiente:

- El trabajo en dichas jornadas, con carácter general voluntario, se abonará por el importe establecido en la Disposición Transitoria del vigente Convenio colectivo con el límite del 75% de las horas realizadas. Las horas de trabajo restantes, 25%, compensarán saldos negativos de la Bolsa a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada.
- No obstante lo anterior, la prestación de actividad en sábado por los trabajadores cuyo saldo individual de Bolsa plurianual exceda de 10 días en negativo tendrá carácter obligatorio para un máximo de un sábado por mes y turno. Por la realización de un sábado de este tipo se percibirá la retribución correspondiente a una hora de las trabajadas en dicha jornada con el importe de una hora ordinaria más una cantidad equivalente a la mayoración del 25% de toda la jornada desarrollada. Las horas de trabajo restantes compensarán saldos negativos de la Bolsa de Horas a razón de una hora por cada hora trabajada.

Un trabajador con saldo negativo en su bolsa podrá eximirse de la realización de este tipo de sábados utilizando el mecanismo específico de recuperación de saldos negativos definido para los contratos a tiempo parcial. A tal fin, el trabajador podrá solicitar la incorporación a su contrato y la aplicación a título individual de la correspondiente cláusula de variabilidad, debiendo permanecer en tal situación hasta que la situación de bolsa a 31/12 arroje un resultado igual o superior a 0.

A aquellos que, prestando su actividad en un sábado voluntario, no cuenten con saldo negativo en su Bolsa de Horas o cuenten con un contrato temporal de duración no superior a un año, se les remunerará de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria del Convenio Colectivo.

C.- Nuevo reglamento de Bolsa: Estas modificaciones quedan incorporadas a un nuevo Reglamento de Funcionamiento de la Bolsa de Horas, el cual podéis consultar integramente en nuestra web: www.sit-fsi.es.



OPTICALIA ATLANTICO

Travesía de Vigo, 113 (VIGO) TIf.: 986 37 35 04

Promoción válida del 01/03/2013 hasta el 31/08/2013 o hasta fin de existencias. El cliente abonará siempre la gafa de sol de mayor importe al PVP marcado. Las gafas de sol de regalo serán únicamente los modelos señalados en el establecimiento, de la colección multimarca, que incluye modelos de las marcas. Amichi, Pulla Bear, El Caballo y Pepe Jeans. Promoción no acumulable a otras ofertas.

CALENDARIOS LABORALES PCAE VIGO AÑO 2

	22	21	-1			20	20			19	19			21	20	-1			21	21			19	21	2	1	AF	
			ENERG)			FEBR	RERO			MAF	RZO				ABRIL				MA	YO			JU	NIO		-	
L		7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1 ^F	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24 ^F		L
М	1 ^F	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25		М
Mi	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1 ^F	8	15	22	29	5	12	19	26	,	Mi
J	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28 ^F	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27		J
V	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29 ^F	5	12	19	26	3	10	17 ^F	24	31	7	14	21	28		ν
s	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29		S
D	6 ^F	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30		D
Sem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		Sem
Т	А	В	A	В	А	В	А	В	Α	В	Α	В	Α	В	Α	В	Α	В	Α	В	Α	В	A	В	A	В		T

	22	20	-2			7	8	1		21	21				23	22	-1		20	21	1		14	15	1			
		-	JULIO				AGO	STO			SEF	TIEME	BRE			ОСТІ	JBRE			NOVIE	MBRE			DIC	CIEMB	RE		
L	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	L
М	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	М
Mi	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25 ^f		Мі
J	4	11	18	25 ^F	1	8	15 ^F	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26		J
V	5	12	19	26	2	9	16 ^F	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1 ^F	8	15	22	29	6 ^F	13	20	27		V
S	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12 ^F	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28		S
D	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29		D
Sem	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	Sem
Т	А	В	А	В	А	В	Α	В	А	В	А	В	A	В	Α	В	Α	В	A	В	Α	В	A	В	Α	В	А	Т

	22	20	-2			20	20			19	19			21	22	1			21	20	-1		19	21	2	1	TAN	
			ENERC)			FEBR	RERO			MAI	RZO				ABRIL				MA	YO			JU	NIO			
L		7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1 ^F	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24 ^F		L
М	1 ^F	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25		М
Mi	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	15	8	15	22	29	5	12	19	26		Mi .
J	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28 ^F	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27		J
V	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29 ^F	5	12	19	26	3	10	17 ^F	24	31	7	14	21	28		V
S	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29		S
D	6 ^F	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30		D
Sem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		Sem
Т	А	В	А	В	А	В	Α	В	Α	В	Α	В	A	В	Α	В	A	В	A	В	A	В	Α	В	A	В		Т

	22	22				7	6	-1		21	22	1			23	21	-2		20	21	1		14	15	1			
		JULIO AGOSTO						SEPTIEMBRE						OCT	JBRE			NOVIE	MBRE			DIC	CIEMB	RE				
L	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	L
М	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	М
Mi	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25 ^F		Mi
J	4	11	18	25 ^F	1	8	15 ^F	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26		j
ν	5	12	19	26	2	9	16 ^F	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1 ^F	8	15	22	29	6 ^F	13	20	27		V
S	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12 ^F	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28		S
D	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29		D
Sem	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	Sem
Т	А	В	Α	В	А	В	А	В	Α	В	A	В	А	В	A	В	А	В	A	В	Α	В	Α	В	A	В	A	Т

DÍA NO LABORABLE

ADECUACIÓN DE JORNADA ANUAL

VACACIONES

PERMISO RETRIBUIDO (Art. 17 Párrafo 2 C.C.)

T TURNO QUE TRABAJA POR LA MAÑANA

013: TURNO ROJO, TURNO VERDE Y GENERAL

						Western 29 ₄₁													to and to except	an company of the	
	2013	_	Σ	Ξ	7	^	S	0	Sem	T				Σ	Z	7	>	S	D	Sem	T
	2(0,				30	31	1 F	7	ო	4	2	53	4
		24 F	22	8	27	8	29	30	26	В		BRE	23	24	25 ^F	26	27	28	29	25	8
61 61	JUNIO	17	18	19	20	2	22	23	25	A	4 4	DICIEMBRE	16	17	8	19	20	21	22	51	4
SS	ur	10	Ξ	12	13	14	15	16	24	В	S1 S2	DIC	01	10	Ξ	12	13	14	15	20	ω
		က	4	Ŋ	9	7	8	6	23	A			7	က	4	12	9	7	8	49	A
		27	28	29	30	31	-	2	22	B		H	25	26	27	28	29	30	1	48	8
21	MAYO	20	7	22	23	24	25	26	21	A	20	NOVIEMBRE	18	19	20	77	22	23	24	47	A
S1 S2	MA	13	14	15	16	17 F	18	19	20	В	S1 S2	VIEN	=	12	13	14	15	16	17	46	8
		9	7	œ	O	9	=	12	19	A		NO	4	2	9	7	8	6	10	45	4
1		প্ত	30	ш.	2	က	4	ហ	18	8			28	82	30	31	<u> </u>	8	3	4	B
	,	22	23	24	25	56	27	28	17	A	23	OCTUBRE	21	22	23	24	25	26	27	43	4
21	ABRII	15	16	17	18	19	20	21	16	B	S1 S2	CTU	14	15	16	17	18	19	20	45	ω
S1 S2	A	œ	6	10	F	12	113	14	15	A		0	7	80	6	10	11	12 F	13	41	4
		<u></u>	8	က	4	ഹ	9	7	14	B			30	-	7	က	4	5	9	40	В
		25	26	27	28 F	29 F	30	31	13	A		BRE	23	24	25	26	27	28	29	39	4
19	ARZO	8	19	20	21	ន	23	24	12	В	21	TIEMBRE	16	17	18	19	20	21	22	38	8
St	MAR	F	12	13	14	Ť.	16	17	=	A	S1 S	SEPT	6	10	F	12	13	14	15	37	4
C)		4	ro.	9	7	ω	6	10	10	В	63 63	0,1	2	ဗ	4	IS.	9	7	80	36	8
		25	26	27	28	88	8	က	6	A			26	27	28	29	30	31	-	35	4
20	FEBRERO	18	19	20	77	22	23	24	8	B	7	STO	19	20	21	22	23	24	25	34	B
S1 S2 S2	EBR	F	12	13	14	15	16	17	7	A	St	AGOSTO	12	13	14	15 F	16 F	17	18	33	4
0) 0)	F	4	ro	9	7	ω	6	10	9	8	07 07	7	5	9	7	8	6	10	=	32	8
		28	83	30	3	- (% - (%	2	3	2	A	-		29	30	31	-	2	3	4	31	A
22	RO	24	22	23	24	25 25	26	27	4	В			22	23	24	25 F	26	27	28	30	œ
S1 S2 1	ENERO	14	15	16	17	28 28	19	20	3	A	22	JULIO	15	16	17	18	19	20	21	59	A
+		7	œ	ര		SS	12	13	2	B	S1 2 S2 2	J.	æ	6	10	11	12	13	14	28	8
\BLE			L -	2 82	က	4	5	9	1	A	00 (0)		-	7	က	4	S.	9	7	27	4
Nº DÍAS LABORABLES		ر_	€	Ψ	b	>	S	٥	Sem	⊢			د	*	i W	Ь	>	S	۵	Sem	Н
~ _	AND DESCRIPTION OF THE PERSON		and a state of	W. Care					27											97	

ADECUACIÓN DE JORNADA

DÍA FESTIVO

© DÍA CONVENIO COLECTIVO

PRIMA DE OBJETIVOS

2012 fue el primer año en el que se puso en marcha la Prima de Objetivos en nuestro centro de trabajo, fruto de la negociación del vigente Convenio Colectivo. Por ello, os transcribimos en las siguientes páginas el acuerdo completo que reglamenta su generación y cobro.

Recordad que de la suma de todos los puntos obtenidos en 2012 resultan un total acumulado de **36 puntos**, un 60% del máximo de 60 obtenibles.

Esto supone que el porcentaje de la paga a aplicar sobre el salario bruto efectivamente percibido en el año 2012 por cada trabajador será del 0,9%.

TEXTO DEL ACUERDO SOBRE LA PRIMA DE OBJETIVOS:

La actual situación económico-financiera en Europa, que exige a las Empresas cada vez mayor eficiencia en la asignación de sus recursos y extremar su competitividad para mantenerse en el mercado, ha llevado a los interlocutores en la negociación del Convenio Colectivo del Centro de Vigo a abrir una reflexión sobre la política retributiva.

En este contexto, en primer lugar, se ha evolucionado la tradicional fórmula de incremento salarial contenida en el art. 27 del Convenio para asociarla al IPC real del año –porque este es el parámetro que realmente permite garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de la plantilla— y abandonar así la referencia al IPC previsto, índice que los firmantes consideran actualmente superado porque no cuenta con la estabilidad que requiere la vigencia de 4 años que las partes desean fijar para la norma convencional.

De modo complementario al incremento salarial, en el Grupo PSA han comenzado a ensayarse en los últimos años fórmulas que permiten asociar una parte de la retribución a los resultados de la Empresa, haciendo converger los esfuerzos individuales hacia la obtención de los objetivos colectivos. En este sentido se orienta ya el "Acuerdo marco sobre la Participación y el Ahorro salarial" firmado en mayo 2010 para Francia, línea que han seguido otros fabricantes de automóviles en la península ibérica.

En este marco, el Centro de Vigo dio ya un primer paso en 2011, implantando la dinámica de animación cuatrimestral del Contrato de objetivos, que favorece que los objetivos prioritarios del Centro se compartan con la plantilla y sus representantes y se declinen hasta el nivel de la UEP.

Corresponde ahora continuar este camino, mediante la fijación de una prima ligada a los resultados del Centro, ya que, la consecución de los objetivos fijados depende en gran medida del nivel de compromiso de la plantilla y, aunque este nivel de compromiso va más allá de la remuneración, se considera que ésta puede constituir un incentivo para este fin.

A los citados efectos, la Dirección de la Empresa y los Sindicatos - S.I.T.-F.S.I., U.G.T., C.I.G. y CC.OO.- firmantes del vigente Convenio Colectivo adoptan los siguientes;

ACUERDOS

PRIMERO.- Definición de la prima.

Para la vigencia del Convenio Colectivo 2012/2015, las partes acuerdan fijar una prima anual, no consolidable, ligada al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección de la empresa, equivalente a un máximo del 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador/a, entendiendo como tal, salario Convenio, complemento individual y complemento de antigüedad.

SEGUNDO.- Fijación de los objetivos.

Anualmente, con ocasión de la definición del Contrato de objetivos del Centro de Producción de Vigo, la Dirección de la Empresa elegirá los 4 objetivos cuyo cumplimiento desencadenará el abono de esta prima.

Los indicadores de los objetivos anuales y su calendarización mensual serán los establecidos en el Contrato de objetivos del Centro y se comunicarán a la Comisión Paritaria de Convenio en una reunión celebrada en el primer mes del año natural.

TERCERO.- Consecución y seguimiento de los objetivos.

Para determinar el montante de la prima se establece un sistema de puntos de modo que el cumplimiento mensual de cada uno de los objetivos fijados devengará 1 punto y la consecución del objetivo acumulado del año generará 3 puntos adicionales que se sumarán a los acumulados cada mes, siendo el máximo de puntos por objetivo 15, es decir, 60 puntos en el global de todos ellos.

CUARTO.- Importe de la Prima.

El importe de la prima dependerá del total de puntos acumulados a lo largo del año. La consecución del 100% de los puntos dará lugar al abono del 1,5% del salario bruto efectivamente percibido en el año por cada trabajador/a. En caso de no alcanzar la puntuación máxima, se percibirá un importe proporcional al total de puntos acumulados.

QUINTO .- Abono.

La prima se abonará el mes de marzo del año siguiente al de generación de la misma a todos los/as trabajadores/as presentes en el momento del pago y siempre que hayan permanecido en alta un mínimo de noventa días en el año de devengo de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso se abonará la prima de forma proporcional al periodo de alta en el año de generación, computándose íntegro el mes de su incorporación en la Empresa.

En el caso de los/as trabajadores/as que causen baja con antelación a la fecha de pago se abonará la prima en función de los últimos resultados mensuales publicados.

Para al abono de los puntos correspondientes al cumplimiento de los objetivos anuales acumulados, será necesario que el trabajador se encuentre en alta en el momento de abono de la prima. Su importe será proporcional al tiempo de alta en el año de referencia.

Si la baja empresa se produce de forma voluntaria por el trabajador incumpliendo el plazo de preaviso establecido en el artículo 16 del Convenio o por despido disciplinario se perderá el derecho de abono de dicha prima.

SEXTO.- Animación.

Al objeto de facilitar la animación permanente de los objetivos y fomentar la implicación de los/as trabajadores/as en su consecución, se dispondrán los mecanismos de información y comunicación necesarios para su seguimiento por la plantilla.

SÉPTIMO - Vinculación.

En caso de una extensión a España del Acuerdo francés de participación, las partes se reunirán para analizar el impacto que esta extensión produce.

SUPRESIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD ART. 48 DEL ET

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Höllenback

Centros Galegos de Saúde Dental

A) ODONTOLOGÍA PREVENTIVA

Programa de atención dental gratuito,

para afiliados y familiares



7, 00011102001111111111111111111111111111	0	કાળ પ્રસ્તાપારન પા	13 1/ E4
Consulta, diagnóstico y presupuesto		שוון ווויים בוויים בווי	D.1111.
		H) PRÓTESIS FIJA	
Todroctomic Limpioza hucal	// =		
Fig. 1 and the form and adds.	Crotuito	Preparación, prescripción y polocación de:	
Selladores oclusales niños (por arcada)	Gratuito	Corona o puente provisional	21€
		Musée colodo unirradicular	95€
B) PRUEBAS DIAGNÓSTICAS		Muñón colado multirradicular	105€
		Corona o puente metal porcelana (por pieza)	200€
Ortopantomografía (panorámica dental)	Gratuito		
Telerradiografía lateral o frontal de cráneo	Gratuito	Corona o puente de zirconio (por pieza)	394€
Radiograna periapical Ortopantomografia (panorámica dental) Telerradiografia lateral o frontal de cráneo		I) PRÓTESIS REMOVIBLE ACRÍLICA	
Dedicate a science	Gratuito	VIII A MANUAL CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR OF TH	
reterraciograna lateral o frontal de crateo	27 €		
Estudio de Diocompatibilidad Férula quirúrgica Férula radiológica	74 €	Preparación, prescripción y colocación en su caso de:	
Férula radiológica	74 €		
		Prótesis removible completa (superior o inferior)	373 €
Pack radiológico implantología	63 €	Protesis removible completa alta gama (supenor o inferior) Protesis parcial removible acrilica (estructura base) Cada pieza (máx. 10 piezas) Compostura o reparación Rebase duro (por arcada)	26.6
		Compostura o reparación	37 €
C) OBTURACIONES		Rebase duro (por arcada)	63 €
C) OBTORACIONES			
Obturación simple, 1 superficie (empaste)	35 €	Tratamiento preventivo ATM (férula de descarga + ajustes incluido)	231 €
Obturación compuesta, 2 superficies (empaste)	42 €		
Obturación compuesta, 2 superficies (empaste)	52 €	DESCRIPTION OF THE PROPERTY OF THE PARTY OF	
Reconstrucción de muñón	48 €	J) PRÓTESIS ESQUELÉTICA	
Pin o tornillo	11 €		
		Donor de mondo de la colona de des	
D) ENDODONCIAS		Preparación, prescripción y colocación de:	
		Esquelético (estructura base)	158€
Endodoncia unirradicular	95 €		
		Compostura o reparación (acrílico)	53€
		Reposición de sistemas de retención (teflones)	28 <i>€</i>
		Reposicion de sistemas de retención (tellones)	200
Asepsia conducto necrótico	19 €		
SANATO TO STORE SANATO STORE SANATO S	9		
E) DEDICEONICIA		K) CIRUGÍA ORAL	
E) PERIODONCIA		Extracción simple (sin cirugía) Extracción (sin cirugía) Extracción (sin cirugía) Extracción quirúrgica compleja (osteotomía) Extracción del 3er molar no incluido Extracción del 3er molar incluido Apicectomía multiradicular Apicectomía multiradicular	21 6
Little and the state of the sta	07.6	Extracción simple (sin cirugia)	32 €
Tartrectomia supragingival severa ————————————————————————————————————	126	Extracción con odoptosección	58 €
Tartrectomia subgingival	21 €	Extracción quirúrgica compleia (osteotomía)	79 €
		Extracción del 3er molar no incluido	84 €
Alargamiento coronario	90 €	Extracción del 3er molar incluido	105 €
Curetaje por cuadrante (raspado y alisado radicular) Alargamiento coronario Ferulización de dientes (por pieza) Cirugía a colgajo (por pieza) Cirugía a colgajo (por cuadrante)	21 €	Apicectomia unirradicularApicectomia multirradicular	126 €
Cirugía a colgajo (por pieza)	42 €	Apicectomia multirradicular	130 €
Cirugía a colgajo (por cuadrante)	126 €		
Gingivectomia parcial (por pieza)	29 €	L) IMPLANTOLOGÍA FASE QUIRÚRGICA	
Gingivectomia parcial (por cuadrante)	86 €	L) IMPLANTOLOGIA PASE QUIRORGICA	
		Colocación de un implante	630 €
F) ODONTOPEDIATRÍA		Cirugia de elevación de seno (no incluidos biomateriales) Colocación de un relleno óseo	630 €
The state of the s		Colocación de un relleno óseo	260 €
Selladores oclusales (por arcada)	Gratuito	Colocación de una membrana de tejido conectivo con apoyos Pack radiológico implantología	63 E
Selladores oclusales (por arcada) Obturación con composite (empaste) Extracción diente temporal	27 €	Pack radiologico impiantologia	
Extracción diente temporal	Gratuito		
Endodoncia en diente temporal (pulpotomia)	63 €	M) IMPLANTOLOGÍA FASE PROTÉSICA	
Endodoncia en diente temporal (pulpotomia) Colocación corona pediátrica (por pieza) Fluorización infantil (por arcada) Técnicas de cepillado	58 €		
Fluorización infantil (por arcada)	Gratuito	Estudio Implantológico (no incluido TAC)	105 €
Técnicas de cepillado	Gratuito		
Educación bucodental		Preparación, prescripción y colocación de:	
Motivacion	Gratuito	Supraestructura	205.6
G) ORTODONCIA		Supraestructura sobre parra	231 €
		Rarra sobre implantes	788 €
T. A (d d d burelet metélies (per ercede)	284 €	Barra sobre implantes	777 €
Tratamiento ortodóncico con bracket metálico (por arcada) Activación mensual		Corona o puente metalnorcelana sobre implantes (por pieza)	420 €
Testamiento estedóncico con bracket estático (por arcada)	552 €	Prótesis hibrida sobre implantes (por arcada)	2.2U5 €
Activación mensual		Corona provisional sobre implantes para carga directa (por pieza)	210 €
Tratamiento ortodóncico con bracket cristal de zafiro (por arcada)	735 €		
Activación mensual	71€	N) ESTÉTICA DENTAL	
Tratamiento ortodóncico con aparatología móvil (por arcada)	336 €	N) ESTETICA DENTAL	
	106		
Sistema de retención fija (por arcada)		Preparación, prescripción y colocación de:	
Placas de retención o hawley (por arcada)	4 €	Brillante dental	22.6
Reposición de bracket estático	7 €	Brillante dental	32€
Placas de retención o hawley (por arcada) Reposición de bracket metálico Reposición de bracket estético Reposición de bracket zafiro	15 €	Planqueamiento dental (nor arcada)	95 6
Pack radiológico ortodoncia	63.6	Blanqueamiento dental (por arcada) Blanqueamiento dental pieza no vital (por pieza)	74€
rack radiologico ortodorida			
		*Gratis en diagnóstico inicial. (Ortopantomografia, teleradiografia, periapical y	rartrectomia)
	Market Street, Square Street, Square,		

 Precios válidos salvo error tipográfico · Tarifa no acumulable a otras ofertas

www.salud-dental.es

CENTRO I

García Barbón, 81 36201 VIGO Telf.: **986 11 30 30**

Fragoso, 59 36210 VIGO Telf.: **986 23 83 63**

CENTRO II

CENTRO III Urzaiz, 168 - Peatonal Calvario 36205 VIGO Telf.: **986 11 26 36**

CENTRO IV Gran Via, 116 36203 VIGO Telf.: 986 13 20 30

Marzo 2013

SECCIÓN SINDICAL PCAE-VIGO Telf: 986215597

www.sit-fsi.es