

Convenio colectivo da empresa Perfiles de Aluminio, S.A. (Alcoa) (Anos 199-2001)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Partes.

O presente convenio colectivo concértase entre a empresa Perfiles de Aluminio, S.A., representada polas persoas expresamente facultadas para isto, por acordo dos órganos xestores dela, e os traballadores representados polo comité de empresa.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Afectará o centro de traballo que Perfiles de Aluminio, S.A. (Perfialsa) ten en Arteixo (A Coruña).

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

As normas do presente convenio colectivo regulan as relacións de traballo do persoal de Perfiles de Aluminio, S.A., que con carácter fixo ou eventual presta os seus servizos no centro de traballo, con excepción de:

-Os que ocupen postos de función directiva.

-As persoas que pactasen ou pacten condicións económicas máis beneficiosas coa dirección, as cales non serán afectadas polos conceptos retributivos que recolle este convenio, pero si polo resto del.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

A vixencia do presente convenio estenderase ó período comprendido entre o 1 de xaneiro de 1999 e o 31 de decembro de 2001.

Artigo 5º.-Denuncia.

A denuncia do presente convenio efectuarase por escrito, que presentará a parte denunciante á outra coa antelación mínima de dous meses á terminación da súa vixencia. No caso de non se efectuar tal denuncia na debida forma e coa debida anticipación, entenderase automaticamente prorrogado de ano en ano.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

As condicións económicas establecidas no presente convenio compensan os diferentes conceptos que con anterioridade se viñan rexendo por disposición legal, pacto, contrato ou por calquera outra causa, sempre que esta compensación garanta as cantidades fixas anuais que se percibían con anterioridade ó convenio.

Toda variación económica que afecte a todos ou algúns dos conceptos retributivos establecidos por disposición legal futura, será absorbida polas melloras pactadas neste convenio e unicamente terán eficacia práctica se, consideradas en conxunto e sumadas ás vixentes con anterioridade ó convenio, superan o nivel deste.

Artigo 7º.-Concorrenza con outras normas.

Na interpretación e aplicación deste convenio aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores. Queda, así mesmo, complementado polas notas de servizo desta fábrica, que prevalecerán sobre elas en caso de desconformidade en calquera das súas partes.

Artigo 8º.-Comisión de interpretación e vixilancia.

Para a interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do cumprimento das estipulacións do convenio créase a comisión mixta de interpretación e vixilancia.

¹ Publicado no DOG núm. 25, do 5 de febreiro do 2001.

Estará composta por dous vocais económicos, en representación da empresa, e outros dous vocais sociais en representación dos traballadores, designados estes últimos polo comité de fábrica.

As posibles e xustificadas ausencias dos vocais sociais e económicos da comisión serán cubertas polos que fosen designados como suplentes, un pola parte económica e outro pola parte social pola dirección da empresa e polo comité, respectivamente, con ocasión do nomeamento dos vocais titulares.

Canto a funcións e normas de procedemento desta comisión, observarase o disposto na lexislación vixente.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 9º.-Principio xeral.

A dirección da empresa exercerá as facultades de organización do traballo que lle correspondan, de acordo coa normativa vixente e co presente convenio colectivo. Correlativamente, a representación dos traballadores terá, nesta materia, as competencias que por estas mesmas vías normativas lle veñan atribuídas.

Artigo 10º.-Valoración de postos de traballo.

Durante a vixencia deste convenio levarase a cabo unha valoración de postos de traballo, aplicando o manual de valoración do grupo Inespal coa colaboración do comité de empresa.

Artigo 11º.-Clasificación profesional.

O persoal será clasificado tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa.

No anexo II recóllese a relación de postos de traballo clasificados polos grupos funcionais de técnicos, empregados e operarios, así como por cinco niveis de cualificación.

Esta clasificación e as súas normas complementarias teñen por obxecto alcanzar unha estrutura profesional acorde coa necesidade do centro, que facilite a mellor integración de todo o colectivo en tarefas productivas e mellore a súa adecuación en todo momento a un posto de traballo, mediante a oportuna formación.

Artigo 12º.-Clasificación organizativa.

Todo traballador integrado nesta nova estrutura terá como consecuencia disto un determinado grupo funcional e un nivel de cualificación. A conxunción de ámbolos datos fixará consecuentemente a clasificación organizativa de cada traballador.

É contido primario da relación contractual laboral o desempeño das funcións que leva consigo a súa clasificación organizativa e, en consecuencia, débese ocupar calquera posto dela tendo recibido previamente por parte da empresa a formación adecuada ó novo posto, cando isto sexa necesario.

Artigo 13º.-Grupos funcionais.

Tódolos traballadores estarán incluídos nun dos grupos de técnicos, empregados e operarios.

13.1. Técnicos.

É o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poidan adquirir con titulacións superiores e medias, realizando tarefas de alta cualificación e complexidade.

13.2. Empregados.

É o persoal que polos seus coñecementos e experiencia pode realizar tarefas administrativas, comerciais, de organización, de informática, de laboratorio e, en xeral, as específicas de postos de oficina informatizadas ou non, que permiten informar da xestión, da actividade económica, coordinar labores productivos ou realizar tarefas auxiliares que comportan atención ás persoas.

13.3. Operarios.

É o persoal que polos seus coñecementos e experiencia executa operacións relacionadas coa

producción, ben directamente no proceso productivo ou indirectamente en labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, sen prexuízo de que poidan realizar pola súa vez funcións de supervisión ou coordinación.

Artigo 14º.-Niveis de cualificación.

Todo traballador será cualificado tendo en conta o seu nivel de coñecementos, tanto pola formación básica adquirida como pola experiencia acumulada, así como a autonomía no desenvolvemento do seu traballo e todo isto tendo en conta a estrutura organizativa de cada empresa.

14.1. Nivel I.

Son traballadores que teñen a responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración, así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Con titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional.

14.2. Nivel II.

Son traballadores que, cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, homoxéneas ou heteroxéneas, ou que teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma unidade funcional.

Con titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional.

14.3. Nivel III.

Son aqueles traballadores que, con ou sen responsabilidade de mando, teñen un contido medio de actividade intelectual ou de interrelación humana, cun nivel de complexidade técnica media e de autonomía dentro do proceso establecido. Igualmente, aqueles cun traballo que requira amplos coñecementos e destrezas dentro das diferentes especialidades ou un excepcional dominio dunha delas, sendo necesario atinxi-lo máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grao ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completada cunha experiencia contrastada no posto de traballo.

14.4. Nivel IV.

Son aqueles traballadores que, aínda que realicen tarefas con instrucións precisas, necesitan coñecementos profesionais, aptitudes prácticas ou esixencia de razoamento e comportan, en todo caso, responsabilidade na execución ben que baixo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primeiro grao ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, con experiencia prolongada no posto de traballo ou cualificación específica con ampla experiencia e formación.

14.5. Nivel V.

Son traballadores que realizan tarefas segundo instrucións concretas, con alto grao de dependencia ou supervisión, que requiren coñecementos profesionais de carácter elemental ou cun curto período de adaptación. Igualmente, aquelas que signifiquen a simple achega de esforzo físico.

Con formación a nivel de graduado escolar, certificado de escolaridade ou equivalente.

14.6. Subniveis.

Non obstante, nas empresas nas que se consideren insuficientes os cinco niveis sinalados antes, poderanse crear subniveis que se adaptarán á definición do nivel de pertenza.

En todo caso, o número de subniveis será de un por nivel ata un máximo de tres.

14.7. Adaptación ó sistema.

Será obxecto de negociación en cada empresa a adaptación ó sistema de clasificación profesional antes descrito.

En canto non estea correctamente adaptado o sistema de clasificación profesional, respectaranse as normas sobre polivalencia vixentes na empresa.

A nova clasificación profesional non afectará a valoración de postos de traballo existentes en cada empresa, salvo que se atinxa acordo en contrario no seo dela.

Artigo 15º.-Provisión de vacantes.

A selección e admisión do persoal serán realizadas pola dirección da empresa, que someterá os solicitantes ás probas médicas, psicotécnicas e profesionais que considere oportunas para ocupar os postos de traballo.

A clasificación do persoal realizarase consonte as funcións para as que foi contratado e non consonte as que puidese estar capacitado para realizar.

Artigo 16º.-Ocupación de novos postos.

A ocupación de postos de nova creación será efectuada polas persoas que designe libremente a dirección da empresa, tendo preferencia, en igualdade de condicións e de aptitudes, o persoal do cadro.

Artigo 17º.-Persoal de capacidade diminuída.

Todos aqueles traballadores que, por accidente de traballo ou enfermidade profesional, con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocuparen os postos máis aptos para as súas condicións que existan na empresa, sempre que teñan aptitude para o novo posto.

Cando se produza unha situación de capacidade diminuída, estudarase entre a dirección e o comité de fábrica.

Artigo 18º.-Excedencias.

As excedencias rexeranse pola regulación xeral do Estatuto dos traballadores e non poderán ser utilizadas para prestar servizos en empresa similar ou que implique competencia, salvo autorización expresa e escrita para isto. Se o excedente infrinxir esta norma, entenderase que rescinde voluntariamente o contrato que tiña e perderá tódolos seus dereitos. O tempo que o traballador permaneza en excedencia voluntaria non será computable para ningún efecto.

A petición de excedencia deberase formular por escrito, cun mínimo dun mes de anticipación, ante a dirección. A reincorporación deberá, igualmente, ser solicitada cun mes de anticipación á data de finalización do desfrute da excedencia.

O traballador en excedencia voluntaria conserva soamente un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houber ou se produciren na empresa. Este dereito só se activa cando existe unha necesidade de contratación para ocupar un posto de carácter fixo.

Artigo 19º.-Baixas.

O persoal fixo que queira causar baixa na empresa, ten que avisar a esta por escrito, cunha anticipación mínima de 15 días se se trata de persoal obreiro ou subalterno; un mes, se se trata de administrativos e dous meses os xefes ou titulados administrativos como, así mesmo, os técnicos, sexan ou non titulados.

Artigo 20º.-Mobilidade funcional.

Enténdese como mobilidade funcional, dentro do centro de traballo:

-Cambio de nivel de cualificación dentro do mesmo grupo funcional.

-Cambio de grupo funcional dentro do seu nivel de cualificación.

20.1. Cambio de nivel dentro do mesmo grupo funcional.

A dirección da empresa, segundo o teor das necesidades organizativas, técnicas ou productivas, poderá destinar os traballadores a funcións que signifiquen cambio de nivel de cualificación, dentro do mesmo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

20.1.1. Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a 6 meses -salvo nos casos de substitución por ILT, servizo militar e excedencia- os traballadores poderán ser destinados á realización de tarefas de diferente nivel de cualificación dentro do seu grupo funcional. Se o cambio implicar retribucións superiores,

percibirán as do posto de destino. En todo caso, garantirase a percepción das retribucións do nivel de valoración de orixe.

O traslado notificaráselle simultaneamente ó interesado e ós representantes dos traballadores. A notificación ós representantes dos traballadores incluirá:

- Causas que motivan o cambio.
- Nome dos traballadores afectados e destino.
- Duración estimada dos traslados.

O traballador consolidará o seu encadramento no nivel de cualificación superior se realizase esas funcións durante máis de 6 meses nun ano ou 9 meses en 2 anos, excepto nos supostos de substitución por incapacidade temporal, servizo militar e excedencia.

Una vez concluída a duración do traslado, reintegrarase o traballador no seu nivel de cualificación de orixe.

20.1.2. As discrepancias que, se for o caso, puidesen xurdir entre a empresa e os traballadores na aplicación do establecido no número 20.1.1. someteranse á comisión paritaria de interpretación e vixilancia do convenio como paso previo á xurisdicción laboral.

20.1.3. Por razóns organizativas, técnicas ou productivas, a dirección da empresa, logo de llelo comunicar ós representantes dos traballadores, poderá destina-los traballadores con carácter indefinido á realización de tarefas de nivel de cualificación superior dentro do seu grupo funcional ou de valoración, de acordo coas normas de ascenso e promoción pactadas neste convenio.

20.1.4. Por razóns organizativas, técnicas ou productivas, a dirección da empresa, logo de acordo en cada caso cos representantes dos traballadores, poderá destina-los traballadores con carácter indefinido á realización de tarefas de nivel de cualificación inferior dentro do seu grupo funcional. As discrepancias que, se for o caso, puidesen xurdir entre a empresa e os traballadores na aplicación do establecido neste número someteranse á comisión paritaria de interpretación e vixilancia do convenio como paso previo á xurisdicción laboral.

En todo caso garantirase a percepción das retribucións do nivel de valoración de orixe.

Entenderase que o acordo previsto para o efecto polo artigo 41.1º do Estatuto dos traballadores queda debidamente cumprido co presente artigo referente á mobilidade funcional.

20.2. Cambios de grupo funcional.

Perante a existencia de necesidades de cobertura de postos nun determinado grupo funcional e de excedentes noutro, a dirección da empresa, despois de negociar cos representantes dos traballadores, poderá modifica-lo grupo funcional dos traballadores, sen cambio de nivel, sempre e cando se lles faciliten os coñecementos e habilidades necesarios para o desempeño do novo posto asignado, se houber lugar a isto.

Garantíranse, a nivel persoal, as retribucións que viñese percibindo o traballador, aplicándose as normas de compensación e absorción que existan no convenio.

Transcorrido un prazo de 15 días sen acordo, someteranse á comisión paritaria de interpretación e vixilancia do convenio como paso previo á xurisdicción laboral.

Entenderase que o acordo previsto para o efecto polo artigo 41.1º do Estatuto dos traballadores queda debidamente cumprido co presente artigo e referente á mobilidade funcional.

20.3. Saturación das instalacións.

Considérase incremento do grao de saturación das instalacións o aumento do número de horas de funcionamento, quer obteña a través dun incremento do número de días ó ano (modificación de períodos vacacións, etc.), quer a través do incremento do número de horas ó día (quendas de traballo, etc.).

Calquera proposta da dirección da empresa de incrementa-lo grao de saturación das instalacións que implique a modificación substancial das condicións de traballo deberá negociarse previamente cos representantes dos traballadores, para o cal a empresa facilitará polo menos a seguinte información:

- Medidas concretas que se propoñen.
- Causas en que as medidas se apoian.
- Persoal afectado.

A negociación de tales medidas levarase a cabo no seo da empresa afectada no prazo de 15 días. En caso de desacordo seguirase o procedemento previsto no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos (AGA).

Entenderase que o acordo previsto para o efecto polo artigo 41.1º do Estatuto dos traballadores queda debidamente cumprido coa tramitación do establecido no presente epígrafe. A dirección da empresa cumprirá o requisito de notificación á autoridade laboral unicamente para os efectos do seu coñecemento, de conformidade co establecido no artigo 2.1. do R.D. 696/1980, do 14 de abril, e na que, ademais do alcance e causas, achegará a lista definitiva do persoal afectado.

20.4. Saturación individual do tempo de traballo.

20.4.1. Para efectos de conseguir unha adecuada saturación individual, a dirección da empresa definirá o cadro de persoal axeitado e facilitará a cualificación precisa para a correcta adecuación ós postos de traballo.

20.4.2. O tempo de prestación de traballo comeza e finaliza no propio posto e débese saturar na súa integridade, o que significa a saturación do tempo total cun nivel de rendemento habitual, non inferior ó normal.

20.4.3. Co fin de atinxi-la redución de tempos improdutivo e mellora-la produtividade, os traballadores realizarán, a requirimento dos seus mandos, aquelas tarefas para as que estean capacitados, aínda que non sexan propias da súa especialidade.

Artigo 21º.-Ascensos e promocións.

21.1. Principio xeral.

Na provisión de vacantes en réxime de ascensos de categoría profesional dentro da empresa seguirase o sistema de concurso para tódolos postos, excepto para aqueles que impliquen exercicio de autoridade e mando sobre outras persoas, que serán cubertas libremente pola empresa.

21.2. Trámites previos.

Cando sexa preciso cubrir unha vacante, reunirse a comisión mixta de ascensos, para determina-lo ámbito do concurso e preparará, a seguir, o anuncio correspondente, no que indicará as condicións requiridas para optar á vacante.

O ámbito do concurso, en principio, terá que ser:

-Persoal do propio taller ou servizo.

-No suposto de non encontrar persoa idónea no propio taller ou servizo, ampliarase a convocatoria a todo o persoal da fábrica.

-Se non existise candidato válido no interior da fábrica, efectuarase a contratación con persoal do exterior.

21.3. Condicións dos solicitantes.

Para ser candidato a unha praza, cómpre que o interesado o solicite no momento oportuno, enchendo o impreso correspondente na xefatura de persoal e que reúna os requisitos esixidos no anuncio.

Como norma xeral para poder presentarse a unha convocatoria de ascensos, os solicitantes deberán:

-Ter realizado o servizo militar.

-Vir ocupando o seu posto actual polo menos durante un ano, cando o posto que se vai cubrir non sexa na súa propia familia ocupacional.

21.4. Preferencias.

a) Se quedase vacante algún posto que puidese ser desempeñado por un traballador considerado de capacidade diminuída polo médico de empresa, a comisión mixta poderao outorgar sen necesidade de concurso.

b) En igualdade de méritos, terase en conta a antigüidade na fábrica dos solicitantes así como a súa traxectoria en seguridade.

Capítulo III

Xornada, horarios e calendarios

Artigo 22º.-Xornada.

A xornada en cómputo anual será de 1.728 horas de traballo efectivo.
En calquera caso, a redución da xornada individual de traballo non poderá supor unha diminución dos días de traballo en fábrica.

Artigo 23º.-Calendarios.

Os calendarios laborais acordaranse entre a dirección e o comité de empresa e deben quedar fixados no 31 de xaneiro de cada ano.

En nota de servizo especificaranse os días festivos correspondentes.

Artigo 24º.-Horarios.

Os horarios sinalan o momento de iniciación e finalización das tarefas no propio posto de traballo.

Os horarios de traballo durante a vixencia do presente convenio serán:

a) Persoal de xornada central.

-Do 1 de xaneiro ó 31 de maio, de 7.45 a 13.30 e de 14.30 a 17.30 h.

-Do 1 de xuño ó 30 de setembro, de 7.45 a 14 h.

-Do 1 de outubro ó 31 de decembro, de 7.45 a 13.30 e de 14.30 a 17.30.

Descansa os sábados.

Axustado ó cómputo anual de 1.728 horas.

b) Persoal de 10 a 15 T.

Diario de 6 a 14 h, 14 a 22 h e de 22 a 6 h, con descanso de 30 minutos en cada quenda. Os días de traballo axustaranse ó cómputo anual de 1.728 horas.

c) Persoal de 17 a 21 T.

Segundo calendarios persoais axustados a 1.728 horas, con 30 minutos de descanso para bocadillo.

Descansos.

Os descansos nas xornadas continuadas serán de 30 minutos, que se considerarán como de traballo efectivo.

Artigo 25º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de 30 días naturais.

O desfrute das vacacións precisarase no calendario laboral, tendo en conta que non se producirá peche de instalacións por este concepto.

Sempre que a carga de traballo o permita, procurarase que se desfruten nos meses de verán.

Retribuiranse incluíndo:

-Salario ou soldo de cualificación con antigüidade.

-Complemento de asistencia.

-Prima de produción.

-Prima de quenda.

-Prima de nocturno.

O importe diario da prima de produción, quenda e nocturno será a media do importe obtido en horas normais durante os tres meses naturais ultimamente traballados.

No caso de unha persoa ter dereito ás vacacións e non poder desfrutalas por ILT dentro do ano corrente, tomaraas ó se incorporar ó traballo de acordo co seu servizo.

O período de vacacións interromperase tan só en caso de incapacidade laboral transitoria e pódense desfrutar os días pendentes de acordo coas necesidades do servizo.

O persoal coñecerá a data de comezo do desfrute das súas vacacións polo menos con dous meses de anticipación.

Artigo 26º.-Permisos e licencias retribuídas.

O traballador, precedendo aviso e xustificación, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, ata un máximo de días naturais, polos motivos que se indican a seguir:

-Por falecemento de pais, fillos, cónxuxe: 5 días naturais.

-Por falecemento de pais políticos, avós, netos: 3 días naturais.

-Por falecemento de irmáns do traballador ou cónxuxe: 3 días naturais.

-Id. Id. de fillos e avós políticos: 2 días naturais.

-Por enfermidade grave (internamento hospitalario) de pais, pais políticos, avós, fillos, cónxuxe e irmáns: 2 días naturais.

No caso de o traballador ter que se desprazar fóra da provincia, consideraranse dous días máis adicionais.

-Por matrimonio: 15 días naturais.

-Por parto de esposa: 5 días naturais.

-Por matrimonio de fillos ou irmáns, tanto do traballador como do cónxuxe: 1 día natural.

-Por cambio de domicilio: 2 días naturais.

Polo tempo necesario para acudir a consulta médica do seguro de enfermidade, xustificando ante o servizo médico de empresa, co límite de 16 horas ó ano segundo a lexislación vixente. Igualmente por visita médica de especialista prescrita polo médico de cabeceira, xustificando o tempo investido nela.

Concederanse precisamente coincidindo co feito causante e por necesidade de asistencia.

Retribuiranse incluíndo tódolos conceptos que tivese percibido o traballador segundo o seu calendario laboral durante os días que abrangan o permiso, que son:

-Salario ou soldo de cualificación con antigüidade.

-Complemento de asistencia.

-Prima de produción.

-Prima de quenda.

-Prima de nocturno.

-Complemento de traballo 16 a 21 quendas.

O traballador terá dereito a gozar de dous días de permiso sen soldo sempre que o permitan as necesidades do servizo respectivo e sexa por causa xustificada.

Capítulo IV

Productividade

Artigo 27º.-Obxectivo prioritario.

Ámbalas partes, para conseguir uns niveis de produción que permitan atinxi-los obxectivos adecuados, a competitividade, produtividade e servizo ó cliente, aceptan a necesidade de implantar réximes de quendas superiores ós actuais.

Para estes efectos actuarase conforme se indica no artigo 20º.3 deste convenio.

Artigo 28º.-Absentismo.

Fíxase como obxectivo específico alcanza-los índices absolutos de absentismo seguintes:

-Ano 1999: 5,6.-Ano 2000: 5,6.-Ano 2001: 5,6.

Artigo 29º.-Incentivos.

Prima a control directo: o persoal que traballe a control directo percibirá unha prima cos importes que figuran nas táboas adxuntas.

Prima a non control: o persoal que non estea a un sistema de medición de traballo, percibirá unha prima igual á media das obtidas polo resto do persoal.

Prima por carencia de incentivo: se por motivos alleos ós traballadores se interrompese a produción, pagarase a prima por este concepto igual ó 75 % da percibida no mes último que houbo produción.

Complemento de chamada: cantidade que se lles aboará a aqueles traballadores que sexan chamados para realizar traballos na fábrica, fóra da súa xornada normal, para operacións de mantemento. A contía consta nas táboas adxuntas.

Este complemento non afecta a retribución das horas traballadas como consecuencia da chamada, que terán o carácter de extraordinarias.

Complemento de asistencia: enténdese por complemento de asistencia unha cantidade devengada por día de asistencia ó traballo, computándose tamén como tales os de vacacións regulamentarias.

A contía aparece nas táboas adxuntas.

Capítulo V Retribución

Artigo 30º.-Estructura retributiva.

30.1. Conceptos que a integran:

1. Nos conceptos retributivos que poden compo-la renda de traballo dos obreiros e empregados que afecte este convenio, distinguirase o soldo ou xornal de cualificación e os complementos salariais.

2. Entenderase por xornal ou soldo de cualificación o concepto retributivo de carácter fixo correspondente ó horario indicado para obreiros e empregados respectivamente, establecido como base de remuneración para cada nivel de cualificación.

Os valores dos xornais ou soldos de cualificación son os que se sinalan na táboa adxunta.

O xornal do persoal obreiro aboarase por día traballado mentres que o soldo do persoal empregado se aboará mensualmente.

3. Son complementos salariais as cantidades que, se for o caso, se lle deban adicionar ó xornal ou soldo de cualificación por algún ou algúns dos conceptos que se sinalan no parágrafo seguinte.

4. Os complementos salariais poden ser:

a) Persoais:

-Antigüidade.

b) De posto de traballo:

-Traballos nocturnos.

-Traballos a quenda.

-Complemento traballo 16 a 21 quendas.

c) Por calidade ou cantidade de traballo:

-Complemento de asistencia.

-Prima de control.

-Prima a non control.

-Horas extraordinarias.

-Prima por carencia de incentivo.

-Complemento de chamada.

d) De vencemento superior ó mes:

-Vacacións.

-Pagas extraordinarias.

-Gratificación vacacións.

5. Non terán a consideración legal de xornal, ademais das percepcións sinaladas no vixente decreto de ordenación do salario, as seguintes cantidades:

-Complemento de distancia.

-Roupa de traballo.

-Gastos de viaxe, axudas de custo, saídas.

6. Co obxecto de logra-la uniformidade no réxime retributivo do persoal, as condicións actuais - tanto expresas como tácitas- decláranse substituídas pola estrutura de salarios recollida nos artigos precedentes, sen prexuízo da compensación que, segundo as disposicións legais en vigor, lles poida corresponder ós traballadores afectados por esta medida.

7. Os domingos e festivos non traballados aboaranse de acordo co xornal de cualificación correspondente máis antigüidade.

30.2. Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal aboaranse por 30 días de xornal ou soldo de cualificación máis antigüidade.

Aboaranse normalmente o día laborable anterior ó 16 de xullo e ó 16 de decembro respectivamente, pagándose unha contía proporcional ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen.

30.3. Gratificación de vacacións.

A contía será idéntica para tódolos niveis retributivos. Aboarase por unha única vez na nómina

do mes de xullo. Para as persoas que desfruten as vacacións en época diferente, na nómina do mes anterior.

Os valores de cada ano figuran na táboa adxunta.

30.4. Antigüidade-data inicial do cómputo.

Como premio á súa vinculación coa empresa, tódolos traballadores terán dereito a percibir un incremento de antigüidade por cada período de 3 anos de servicio na empresa ou, se for o caso, no grupo.

Para a concesión do premio de antigüidade computarase para tódolos traballadores -obreiros e empregados- como data inicial a de seu ingreso na empresa ou, se for o caso, no grupo.

30.5. Antigüidade-tempo computado.

Para tódolos efectos deste premio de antigüidade terase en conta todo o tempo de servicio na empresa ou, se for o caso, no grupo, calquera que fose o grupo profesional ou categoría laboral en que estivese encadrado, considérase como tempo de servicio:

- a) Tódolos meses e días en que o traballador recibise un xornal ou remuneración, ben sexa por servicios prestados na empresa, ben sexa por vacacións, licencias, enfermidade ou accidente de traballo, así como excedencia forzosa, nomeamento para un cargo público ou sindical ou tempo de permanencia no servicio militar obrigatorio.
- b) O transcorrido en período de proba, ou con carácter eventual se o persoal en tal situación pasase a ocupar un posto na cadro de persoal da empresa con carácter fixo.
- c) Os aprendices, pinches e aspirantes comezarán a devenga-la súa antigüidade desde o día do seu ingreso na empresa.
- d) No caso de o traballador causar baixa definitiva na empresa, por sanción ou pola súa vontade, reingresando posteriormente, empezará a devenga-la súa antigüidade a partir da data deste último ingreso.

30.6. Contía e número.

A contía que se cobrará por cada trienio será a que se indica nas táboas salariais adxuntas, para cada nivel, sen limitación do número de trienios.

En todo caso conservarase como garantía persoal a contía que actualmente se perciba por este concepto ata que a cifra, segundo o cálculo pactado en convenio, supere a anterior.

No caso de ascenso dunha categoría profesional a outra, os trienios serán aboados na súa totalidade segundo a nova categoría.

30.7. Data de devengo.

Comezarán a devengarse a partir do 1 de xaneiro do ano en que se cumpra cada trienio, se a data de vencemento coincide ou é anterior ó 30 de xuño e desde o 1 de xullo se é posterior.

30.8. Bonificación de antigüidade.

Independentemente da antigüidade que se cobra por anos de servicio na empresa, establécense no convenio as seguintes melloras:

1. Todo traballador que leve 3 anos no grao B pasará ó grao C.
2. Todo traballador que leve 3 anos no grao C pasará ó grao D.

Todo o citado sen que supoña cambio de nivel de cualificación e tendo en conta que cando se cambie de nivel a antigüidade para pasar dun grao a outro comezará a contar a partir dese momento.

Cando por realizarse unha valoración haxa cambio de nivel sen traslado de posto, respectarase a antigüidade no posto, sempre que o aumento sexa dun só nivel.

30.9. Nocturnidade.

Considéranse como horas nocturnas, con dereito a remuneración especial, as traballadas entre as 10 da noite e as 6 da mañá, salvo que o xornal se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Traballando no dito período nocturno máis dunha hora, sen exceder de catro, a bonificación percibirase exclusivamente polas horas traballadas.

Os valores por cada xornada nocturna de oito horas para cada posto de traballo figuran na táboa adxunta.

No futuro a nocturnidade experimentará a mesma porcentaxe de incremento que o salario base.

30.10. Traballo a quendas.

Aqueles traballadores que traballen a quendas percibirán unha cantidade que aparece reflectida

nas táboas salariais.

30.11. Traballo de 16 a 21 quendas.

Todo aquel traballador que traballe na modalidade de 16 a 21 quendas percibirá unha cantidade que aparece reflectida nas táboas adxuntas.

30.12. Horas extraordinarias.

Terán consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a duración da semana ordinaria de traballo.

Limitaranse ós máximos lexislados, informándose o comité do número de horas que se realicen. A contía aparece reflectida en táboas.

30.13. Transporte e complemento de distancia.

A empresa pon ó dispor dos traballadores medios de transporte para o seu traslado desde A Coruña.

A aquelas persoas que residan fóra da Coruña ou do municipio de Arteixo aboaráselles unha cantidade, tal como indican as disposicións vixentes.

Se por causas alleas á empresa non funcionase o transporte, a empresa só se compromete a repartir entre os traballadores afectados a cantidade que aboará de menos ó concesionario do transporte.

30.14. Roupa de traballo.

A empresa, ademais dos artigos de seguridade regulamentarios, facilitará a roupa de traballo que se indica a seguir:

Persoal obreiro:

-Dous pantalóns e dúas camisas (ou fundas), dúas toallas grandes por ano.

-Unha cazadora cada tres anos.

-Un xersei cada ano.

Empregados:

A maioría pola índole de seu traballo non necesita unha entrega sistemática de roupa de traballo. Cambiaránselle-las pezas de roupa cando sexa necesario.

Vixilantes:

-Un traxe de verán e outro de inverno cada dous anos.

Unha chaqueta de coiro cada catro anos.

-Dúas camisas cada ano.

30.15. Liquidación de haberes.

O pagamento dos haberes realizarase por transferencia bancaria segundo as normas que se expresan a seguir:

-A orde de transferencia realizarase cunha cantidade á conta, por non coñecerse os datos reais de nómina, o día 20 de cada mes.

-Una vez coñecida a liquidación farase un segundo ingreso pola diferenza o terceiro día laborable de cada mes.

-Poderanse conceder anticipos á conta do traballo xa realizado o día 15 de cada mes (ou o anterior laborable se aquel é festivo), a quen o solicitar, e, fóra desa data, despois de demostra-la necesidade urxente.

30.16. Deduccións.

Deduciránselle a cada traballador os impostos, cotas de Seguridade Social e cantos conceptos sexan preceptivos por disposición legal, así como os anticipos que por calquera concepto se percibisen da empresa.

Artigo 31º.-Contía retributiva.

Ano 1999: incremento salarial do IPC real sobre táboas salariais do ano 1998 como figura nas táboas salariais anexas.

Ano 2000: incremento sobre táboas salariais de 1999 do IPC real.

Ano 2001: incremento do IPC real sobre táboas salariais de 2000. Provisionalmente realizarase un incremento do 90 % do IPC previsto polo Goberno, efectuándose a adecuación ó IPC real unha vez coñecido oficialmente.

Capítulo VI Prevención de riscos

Artigo 32º.-Seguridade e saúde laboral.

Existe na empresa un comité de seguridade e saúde no traballo que se atén ás disposicións legais nesta materia previstas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Ten ó seu cargo tódolos cometidos que marca a lexislación, establecendo medidas de protección contra os riscos profesionais e en favor da saúde dos traballadores.

Artigo 33º.-Artigos de seguridade.

Facilitaranse individualmente os artigos de seguridade adecuados a cada posto de traballo, segundo as disposicións vixentes; a utilización e coidado deles é responsabilidade persoal, de forma que se obteña unha duración razoable. O uso destes medios de seguridade será obrigatorio.

Non utilizar estes artigos considerárase imprudencia en acto de servicio e cualificarase de falta grave.

Capítulo VII Acción social

Artigo 34º.-Seguridade Social complementaria.

Estudiarase a implantación dun plan de pensións que terá carácter definitivo e substituirá o actual sistema de seguros, que desaparecerán.

Para tal efecto constitúese unha comisión de estudo formada por tres membros do comité de empresa e tres representantes da dirección da empresa.

Artigo 35º.-Seguro colectivo de vida.

Actualizarase a prima correspondente ó seguro colectivo de vida e fíxase a contía en 2.629.000 pesetas para o ano 1999.

Nos anos 2000 e 2001 incrementarase a prima na mesma porcentaxe en que o fagan as táboas salariais.

Artigo 36º.-Seguro de accidentes.

Hai concertada unha póliza voluntaria de accidentes para todo o persoal en activo e fixo no cadro de persoal, con independencia do seguro que existe segundo a lexislación vixente.

Garántense os seguintes capitais:

a) Persoas cuns ingresos brutos anuais inferiores a 1.000.000 de pesetas:

-Caso de morte por accidente: 1.000.000 de pesetas.

-Caso de invalidez permanente total: 2.000.000 de pesetas.

b) Persoas cuns ingresos brutos anuais superiores a 1.000.000 de pesetas:

-Caso de morte por accidente: 1 anualidade.

-Caso de invalidez permanente total: 2 anualidades.

Entenderase por anualidade, en todo caso, os ingresos percibidos nos 12 últimos meses anteriores ó sinistro, segundo conste nos recibos de nómina.

Quedan exceptuadas deste seguro a morte ou invalidez acaecida por enfermidade, deportes perigosos, circunstancias especiais de perigosidade, etc.

As reclamacións deste seguro débense antes de decorreren 12 meses desde que sucedeu o sinistro.

Artigo 37º.-Seguro de viuvez e orfandade.

Hai contratada unha póliza voluntaria dun seguro complementario de viuvez e orfandade das características seguintes:

37.1. Persoas que afecta.

Tódolos casados ou viúvos con fillos en activo, con dereito ás correspondentes pensións de viuvez e orfandade da Seguridade Social.

37.2. Pensións que outorga.

-Viuvez: consistirá no 45% da base complementaria do causante definida no punto 37.3.

-Orfandade: consistirá no 20% por cada fillo menor de 18 anos ou maior incapacitado para todo traballo, da base complementaria definida no punto 37.3.

Entre ámbalas pensións de viuvez e orfandade non poderá ser excedido o importe da base complementaria.

37.3. Base complementaria.

A base complementaria defínese como a diferenza entre:

-O 100% dos ingresos reais medios, habidos nos 24 meses anteriores á data do feito causante e

-O 100% da base de cotización individual media da Seguridade Social no mesmo período.

37.4. Condicións.

a) Complemento da Seguridade Social.

Estes seguros outorgarán pensións para cada un dos eventos a que dan abeiro. A súa concesión, continuidade e perda responderán a idénticas normas e criterios que as pensións da Seguridade Social que son complementadas por eles.

b) Baixa na empresa.

Quen cause baixa na empresa causará baixa simultánea nos seguros.

c) Ingresos reais.

Non terán consideración de tales: as horas extraordinarias, subsidios e prestacións compensatorias que carecen da consideración de salario.

d) Cobertura de riscos.

A empresa cobre o 80% de cada un dos riscos asegurados; o traballador cobre o 20% restante. A cobertura correspondente ó traballador é totalmente voluntaria.

En consecuencia, as pensións que se produzan en razón de cada un dos indicados seguros, limitaranse ó 80% da contía, se o traballador non cubriu o 20% que lle corresponde.

e) Invariabilidade.

Estas pensións complementarias non están suxeitas a revisión e non sufrirán máis variacións que as que deriven do dereito a desfrutalas, total ou parcialmente, segundo se indica na alínea 37.4.a).

Como é natural, o pensionista beneficiarase, independentemente do anterior, das revisións periódicas que lle outorgue, na súa pensión correspondente, a Seguridade Social.

Este seguro de viuvez e orfandade quedará absorbido polo fondo de pensións que no seu momento se implante.

Artigo 38º.-Regulación da incapacidade laboral.

a) Accidente.

A empresa complementa as prestacións que o traballador perciba da Seguridade Social de forma que alcance o 100% da retribución neta como se estivese en activo.

b) Doenza.

Establécense como obxectivo de ILT por doenza os índices seguintes:

Ano 1999: 4,8.

Ano 2000: 4,8.

Ano 2001: 4,8.

No centro de traballo de Arteixo existe un fondo con achegas paritarias dos traballadores afectados polo convenio e a propia empresa.

A achega será a cantidade suficiente para cubri-las prestacións que se precisen en cada mes.

No suposto de que nese centro se igualase ou mellorase o índice obxectivo de absentismo de cada ano por este concepto, a empresa retornará ós traballadores, individualmente, as cantidades achegadas ó fondo no ano natural correspondente.

Seguirá en vigor o regulamento de funcionamento do fondo.

Establécese, ademais, unha comisión paritaria de control integrada por dous membros do comité de empresa e dous representantes da dirección. Esta comisión ten como obxectivo procura-lo control do absentismo por doenza. Para tal efecto concederá ou denegará con cargo ó fondo constituído prestacións complementarias ás da Seguridade Social.

As decisións deberán adoptarse por maioría e terán carácter de definitivas.

Artigo 39º.-Premios de vinculación.

Os premios de vinculación á empresa serán os seguintes:

-Ó persoal que cumpra 20 anos de servicio, medalla de bronce e dúas mensualidades de xornal e primas.

-Ó persoal que cumpra 30 anos de servicio, medalla prateada e tres mensualidades de xornal e primas.

-Ó persoal que cumpra 40 anos de servicio, medalla dourada e catro mensualidades de xornal e primas.

Para o cómputo de anos de servicio para estes efectos, terase en conta a antigüidade determinada como se indica no artigo 30.6.

Artigo 40º.-Comedor.

A empresa mantén un comedor social cunha empresa exterior; o traballador participará co 50% do custo dos alimentos, sendo por conta da empresa o custo restante.

Artigo 41º.-Fundación laboral.

Debido á extinción da fundación laboral ESDECO, chegouse a un acordo co comité de empresa para aboar cada ano no mes de outubro, a cantidade de 12.000 pesetas a cada un dos traballadores.

O persoal ingresado despois do 1 de xaneiro de 1998 non terá dereito a cantidade ou garantía ningunha por este concepto.

Artigo 42º.-Axuda de estudos.

Aplicaráselle a todo o persoal de Perfiles de Aluminio, S.A., fábrica no polígono industrial de Sabón-Arteixo-A Coruña, como segue:

a) A fillos de traballadores.

Concederánselles ó comezo do curso académico, precedendo solicitude e obrigándose a presentaren as notas obtidas en cada curso.

Son condicións precisas que o traballador teña polo menos un ano de servicio e que non haxa falta de aplicación manifesta (por exemplo, ter que estudia-lo mesmo curso por terceira vez) .

Pagaranse inmediatamente despois de concedidas, excepto as de ensino superior, que se reserva un 50% para pagamento no segundo trimestre do curso.

Os baremos para o curso 1999/2000 serán os seguintes:

Pesetas-Ensino superior e medio (fóra da Coruña)112.353-Ensino superior e medio (estudios libres ou na Coruña)46.965-COU , FP3 (estudios oficiais e libres)32.565-ESO, bacharelato e FP1-2 grao25.367-Preescolar 1-214.226

Para o curso seguinte, os baremos incrementaranse na mesma porcentaxe en que o fagan as táboas salariais.

Nº de fillos	Coeficiente
1	1
2	1,15
3	1,30
4	1,45
5	1,60
6	1,75
7	1,90
8 ou máis	2

Para a axuda de preescolar non se terá en consideración a aplicación dos coeficientes por número de fillos.

b) Axuda de estudos ós nosos traballadores.

Dentro da política da empresa de axuda-lo seu persoal a realizarse, figura a axuda de estudos para aqueles traballadores que estudien algún oficio ou carreira acorde coa actividade da empresa.

Importe da axuda:

Concederanse axudas de estudos a todo traballador que, pertencendo ó cadro de persoal con carácter fixo, se sacrifique por ampliar estudos, e o solicite.

Estas axudas de estudos poderán ser para ensino:

-Básico (ESO, bacharelato, etc.).

-Profesional (FP1, FP2 e estudos universitarios).

Para ter dereito á axuda para ensino básica, é requisito imprescindible que os estudos sexan compatibles co horario de traballo de cada interesado.

Para a axuda ó ensino profesional, alén do anterior, requirirase que os ditos estudos teñan aplicación na nosa fábrica de Arteixo-A Coruña.

A axuda consistirá no 80% da matrícula e o 100% dos libros oficiais do curso.

Para poder ter dereito á axuda do curso seguinte deberá xustificarse ter aprobado o anterior.

No caso de repetir curso, non se percibirá ningunha axuda; non obstante, a dirección, considerando a dificultade dos estudos e unha vez aprobado o curso repetido, poderá conceder a axuda para o seguinte curso.

Os libros quedarán en propiedade do interesado sempre e cando termine os estudos para os que recibiu a axuda. En caso contrario, deberá devolvelos.

Da axuda para matrícula, o 30% facilitarase ó comezo-lo curso, e o 50% restante, unha vez finalizado, logo de presentación dos seus resultados.

Canto ós libros, entregarse toda ela ó iniciarse o curso, ante a presentación dos comprobantes de compra.

Compensación clases particulares.

-37.280 pesetas por estudos superiores (enx. e licenc.).

-31.544 pesetas por estudos de grao medio (diplomaturas, etc.).

-26.628 pesetas por estudos de FP2.

-24.580 pesetas por estudos de bacharelato, FP1, COU, e similares.

Mensualmente esixiranse os oportunos xustificantes.

Material especial:

Cando por imperativo dos estudos for precisa a utilización de materiais específicos, tales como compases, tiraliñas, etc., concederase axuda, por unha soa vez de ata 24.580 pesetas.

Se non se terminan os estudos, este material deberá ser devolto.

Estudios por correspondencia:

Concederanse sempre e cando sexa un centro oficial o que imparta os estudos. Exemplo:

Universidade a Distancia.

Comisión mixta de estudos:

Estará formada por dos vocais nomeados pola dirección e outros dos vocais nomeados polo comité de fábrica. A súa misión consistirá en analiza-las solicitudes presentadas para propo-la súa aprobación á dirección e controla-la aplicación destas axudas.

c) Traballador solteiro cabeza de familia.

Naqueles casos en que un traballador solteiro faga as veces de cabeza de familia, considerarase cada caso en particular, para ver de conceder-la axuda de estudos.

Tódolos importes relacionados coa axuda de estudos se concederán para todo o persoal a partir do mes de outubro de cada un dos anos de vixencia do convenio.

Artigo 43º.-Axuda gastos médicos.

A empresa concede axuda para os gastos seguintes:

43.1.Óptica e oculista.

En defecto da Seguridade Social, a empresa aboará a todo o persoal, cónxuxe e fillos ó seu cargo incluídos na cartilla da Seguridade Social o 50% da diferenza entre o concedido pola Seguridade Social e o importe dos gastos que por este motivo se produzan, despois de os xustificar, consoante o seguinte baremo:

-Un par de lentes normais (montura e cristal): 50 % da expresada diferenza sempre que esta non exceda de: 15.995 pesetas.

-Un par de lentes bifocais ou microlentes: 50% da expresada diferenza sempre montura e cristal que esta non exceda de 23.979 pesetas.

-Reposición vidros normais: 50 % da expresada diferenza sempre que esta non exceda de 4.662 pesetas.

-Reposición vidros bifocais: 50% da expresada diferenza sempre que esta non exceda de 9.334 pesetas.

En caso de necesitarse dous pares de lentes, un para preto e un para lonxe, aboaranse ambos polo baremo anterior.

A reposición de monturas soamente se aboará de novo cando transcorrese un prazo mínimo de 5 anos do pagamento das anteriores.

Na reposición de vidros concederáse a axuda soamente con motivo de nova graduación.

Non haberá participación por reposición de lentes, vidros ou microlentes como consecuencia de rotura ou perda.

43.2. Odontoloxía.

En defecto da Seguridade Social, a empresa aboará o 50% da diferenza entre os gastos producidos e o que conceda a Seguridade Social salvo metais preciosos e porcelana, despois de os xustificar. Na factura especificarase se inclúe metal precioso e porcelana e o valor deles.

43.3. Ortodoncia.

Logo de xustificación de gastos, concederáse unha axuda máxima de 39.975 pesetas/ano cando o tratamento sexa igual ou superior a 79.950 pesetas. Se o importe é inferior a esa cantidade, aboarase o 50%.

Tódolos importes para axuda de gastos médicos se incrementarán no ano seguinte na mesma porcentaxe en que o fagan as táboas salariais.

Artigo 44º.-Préstamos.

Establécese un fondo para préstamos ó persoal de 3.876.000 pesetas para o ano 1999. Esta cifra será incrementada nas mesmas porcentaxes en que o fagan as táboas salariais nos anos 2000 e 2001.

44.1. Os préstamos que se poderán solicitar serán:

-Compra de primeira vivenda: 939.000 pesetas.

-Automóbil: 115.000 pesetas.

44.1.1. A petición realizarase nun impreso matriz e enviarase á xefatura de persoal, quedando o interesado coa matriz á espera de que se publique a súa concesión no taboleiro de anuncios. A comisión mixta de préstamos estudiará as solicitudes e co seu informe enviaranse ó mes seguinte á dirección.

44.1.2. Estes préstamos faranse efectivos por orde de antigüidade na solicitude, e será condición indispensable que sexa para o interesado.

44.1.3. Para optar a estes préstamos débese levar como mínimo un ano de efectividade na empresa, excepto para o caso de enfermidade, no que non se esixirá esta condición.

44.1.4. Non se concederá ós que teñan anotado no seu expediente unha falta grave ou moi grave nos 24 meses anteriores á concesión. En calquera caso daráselles preferencia a aqueles que non teñan faltas no seu expediente.

44.1.5. A concesión está suxeita a que haxa fondo dispoñible.

44.1.6. Salvo caso excepcional, non se concederá préstamo a quen teña outro en curso.

44.1.7. Se houber unha solicitude de préstamos de extrema urxencia, a comisión estudiará a posibilidade de concederlle preferencia.

44.1.8. Estes préstamos amortizaranse cun prazo máximo de 48 meses e un xuro do 4%, salvo no caso de enfermidade, que se considerará cada petición.

Os xuros serán pagados como último prazo se son inferiores á amortización mensual, ou en tantos prazos como sexa preciso se resultan superiores.

44.1.9. Darase preferencia na concesión de préstamos ás solicitudes para a adquisición de vivenda por primeira vez, en canto existan peticións para isto, sobre as solicitudes para adquirir automóbil.

44.1.10. Será imprescindible, para ter dereito ó préstamo de vivenda, que a adquisición desta sexa para o domicilio permanente do solicitante.

44.2. Disposicións derradeiras.

44.2.1. Unha vez aprobado o préstamo pola dirección, formalizarase un contrato privado.

44.2.2. O destino do préstamo deberá ser xustificado documentalmente con anterioridade á súa concesión.

44.2.3. Para ter opción ó préstamo de vivenda, o solicitante deberá presentar probas fidedignas de non posuí-la súa propia vivenda. Se se comproba que as probas están falseadas, incorrerá na retirada automática do préstamo, así como no aboamento dos xuros correspondentes.

44.2.4. A solicitude para o préstamo de automóbil deberase efectuar antes da compra ou como máximo 15 días despois.

44.2.5. A amortización comezará no mes seguinte á concesión do préstamo.

Artigo 45º.-Axuda a subnormais.

Estudiarase cada caso en particular.

Capítulo VIII

Dereitos sindicais

Artigo 46º.-Comités de empresa de centros de traballo.

46.1. Comité de fábrica.

O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores desta e os seus dereitos e as súas garantías son os fixados pola lexislación vixente.

Será o único órgano con dereito a negociación colectiva.

46.1.1. Tempo sindical.

-Cada un dos membros do comité disporá do crédito mensual de tempo sindical retribuído que, de acordo coas dimensións do cadro de persoal da fábrica, se concede no artigo 68 do Estatuto dos traballadores, e que poderá computarse mensual e globalmente, e de modo excepcional bimensualmente, entre os membros do comité.

Non se computará como tempo sindical o empregado en reunións nas que preceptivamente debe estar presente a dirección da empresa.

-As centrais sindicais que teñan un nivel de representación igual ou superior ó 20% no conxunto do sector (Aluminio Español, S.A., Alúmina Española, S.A., e grupo Alcoa Inespal) poderán reunir tres veces ó ano un membro por cada central sindical.

Con vistas a un mellor funcionamento no disfrute das súas garantías, os membros do comité deberánlle comunicar á dirección:

a) Cun prazo mínimo de 24 horas de anticipación, en circunstancias normais, a realización fóra do centro de traballo, de actos de xestión ou representación que lle fosen encomendados polo propio comité ou central sindical a que estea afiliado, xustificando, en todo caso as razóns, datas e horarios por medio de documento asinado autografamente polo seu representante legal. Non se esixirá o cumprimento deste prazo en circunstancias excepcionais que o comité ou o membro del xustificará ante a xefatura de persoal.

b) Con dúas horas mínimo de anticipación, cando se trate da realización de funcións individuais propias do comité dentro do centro de traballo ou de comunicárense ou reunírense con outros membros do comité.

c) Os membros do comité de fábrica terán dereito a asistir a congresos, seminarios e cursos de formación sindical ós que fose regulamentariamente convocados pola central sindical á que pertencen, todo con cargo ó crédito das horas mensuais establecido.

Para facer uso do tal dereito, será condición necesaria que a propia central sindical á que está afiliado o membro do comité, a través do seu representante legal, solicite autorización para o seu afiliado, en escrito asinado autografamente, cunha anticipación mínima de tres días e facendo consta-la data, horarios e duración prevista da actividade, así como o lugar onde esta se debe desenvolver.

Cando se dean estas circunstancias, a empresa autorizará a asistencia, salvo que existan imperiosas e inescusables razóns de índole productiva ou técnica que obriguen á denegación.

Nos supostos en que se autorice, os membros do comité de fábrica deberán xustificar por escrito, ó seu regreso, o tempo empregado en tales actividades, so pena de perderen o dereito á retribución das horas empregadas nelas.

46.1.2. Medios para o comité.

A dirección facilitará os medios necesarios para o correcto funcionamento do comité ou de as súas comisións de traballo.

O comité disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións e de taboleiros de anuncios en sitios de fácil acceso ó persoal, onde poderá inserir comunicacións, para o cal dirixirá copias delas previamente á dirección.

46.1.3. Asesoramento ó comité.

O comité, pola súa conta, poderá utiliza-la asesoría externa que coide oportuna para o desenvolvemento das súas funcións, no interior da fábrica e en reunións coa dirección, logo da adecuada notificación a esta.

46.1.4. Comisión de traballo.

Se algún dos seus membros non pertencese ó comité, o tempo investido por estes compoñentes regularase así :

-En reunións convocadas pola dirección, considerarase tempo de traballo.

-Noutro caso, poderá cualificarse de permiso non retribuído ou imputarse ó tempo sindical.

46.2. Cota sindical.

A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais que teñen a representación a que se refire este epígrafe, a empresa descontará na nómina mensual de cada un deles a cota sindical correspondente.

Artigo 47º.-Asembleas de centros.

O dereito de reunión e a realización de asembleas rexerese polo establecido no Estatuto dos traballadores.

As asembleas, cun máximo de catro ó ano, comezarán media hora antes do cambio de quendas e terminarán media hora despois.

Durante a súa realización garantirase o funcionamento dos servicios ou instalacións de marcha continua e daquelas a parada das cales poida ocasionar prexuízos ás instalacións.

Capítulo IX

Aspectos varios

Artigo 48º.-Disciplina.

48.1. Ademais dos deberes de orde xeral, o persoal da empresa observará coidadosamente os seguintes, o incumprimento dos cales se considerará como falta:

a) Permanecer no seu posto nas horas de traballo.

b) Utiliza-los medios para a protección e a prevención dos accidentes e pór en práctica as medidas e consignas técnicas ó seu alcance que dean lugar a maior seguridade e salubridade do ambiente de traballo. Cando implique risco de accidentes para si mesmo ou para os seus compañeiros de traballo, considerarase como falta grave.

c) Velar pola conservación das instalacións e coidar con esmero as máquinas, útiles, ferramenta e elementos de protección ó seu cargo. O mal trato e utilización inadecuada do material en xeral e do material móbil en particular serán sancionados como falta grave.

d) Colaborar cos mandos intermedios en perfecto labor de equipo na procura da produtividade, calidade e custos.

e) No traballo por quendas, o operario saínte non o abandonará sen a presenza do entrante, ó que lle comunicará cantos pormenores haxa que ter en conta. Se este se atrasase, agardará 15 minutos para lle dar conta ó encargado ou contramestre, quen tomará as medidas oportunas para o substituír se é posible. A empresa aboará como horas extraordinarias o tempo que exceda da súa xornada e garantiralle o transporte de regreso. Deixa-lo posto de traballo sen respectar estas normas será considerado como falta grave.

f) Rexistra-la súa entrada e saída da fábrica conforme as ordes establecidas.

48.2. Prohíbese a permanencia nas zonas de traballo do persoal que desfrute de descanso, vacacións ou baixa.

48.3. Reclamacións.

Tódalas queixas e reclamacións deberán facerse individualmente ante o xefe inmediato (para os obreiros, o contramestre ou encargado) quen se encargará de llas enviar á dirección.

Cando non reciban deste satisfacción á súa reclamación ou teñan queixa del, poderán dirixirse ó xefe inmediato na escala xerárquica. Despois de esgotado este recurso, poderán exporlle a súa petición ó comité de empresa.

En caso de consulta sobre pagamento de salarios, horas extraordinarias, primas e en xeral calquera reclamación individual relacionada coa regulamentación laboral que non poida ser resolta directamente polo contramestre ou encargado, o interesado será autorizado por este para dirixirse directamente á oficina de persoal.

Artigo 49º.-Premios.

A dirección, por proposta dos xefes de servizo ou taller, poderá conceder recompensas en forma de gratificacións excepcionais ou premios de diversa índole.

Artigo 50º.-Faltas e sancións.

Enténdese por falta toda acción e omisión que supoña un quebranto dos dereitos de calquera índole, impostos polas disposicións legais vixentes. Clasificaranse, atendendo á súa importancia, transcendencia ou malicia, en leves, graves ou moi graves. Para esta clasificación e a súa cualificación conseguinte, así como para a súa prescrición, anotación e cancelación seguirase o indicado no anexo III.

Artigo 51º.-Aspectos esenciais.

Os principios fundamentais establecidos no presente convenio sobre sistemas de remuneración por incentivos, constitúen aspectos esenciais da vida da empresa, polo que a súa vixencia non quedará suxeita á do convenio colectivo.

Artigo 52º.-Cumprimento de horario e redución de gastos.

Considerando que os aumentos retribuídos neste convenio non teñen a suficiente contrapartida de aumento de produtividade, o persoal cumprirá escrupulosamente os horarios establecidos e esforzarse en reducir na medida do posible os gastos de fabricación e conservación das súas instalacións.

Artigo 53º.-Conflictos de traballo.

Os conflitos colectivos que durante a vixencia do presente convenio se puidesen suscitar no seo deste centro de traballo serán sometidos obrigatoriamente ós órganos e procedementos previstos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos (AGA).

ANEXO I

Táboa salarial de empregados e subalternos

Soldos brutos 1999

Nivel	Postos	Grao A	Grao B	Grao C	Grao D
2	Vixilante	160.155	160.994	162.005	165.375
3	Ordenanza-chofer	163.855	165.375	166.914	171.166
4	Alm. conservación-telefoneo-telex-recepción	169.648	171.166	172.838	177.104
5	Secretario-pedidos-expedicións-programador	173.523	177.104	178.737	183.045
6	Delineante-ad. persoal-cronometrador-secretaria dirección-adm. compras e almacén	178.483	183.045	187.906	202.328
7	Encargado embalaxes-adm. contabilidade-xefe programación-operador/programador ordenador	197.391	202.328	207.421	222.783
8	Mestre conservación-xefe 2ª administrativo-delineante proxectista	213.946	222.783	228.785	241.644
9	Encargado fabricación-encargado conservación-xefe 1ª administrativo	235.829	241.644	247.513	259.239

Táboa salarial de obreiros

Soldos brutos 1999

Nivel	Postos	Grao A	Grao B	Grao C	Grao D
2	Embalador perfís-forneiro-manutenciador-limpeza de vestiarios	5.276	5.303	5.337	5.448
3	Manipulador banco tracción-especialista almacén-especialista nitruración-axudante de prensa	5.398	5.448	5.498	5.638
4	Inspector perfís-pulidor/montador-polivante A-axustador A- electricista A-mecánico A	5.588	5.638	5.693	5.834
5	Manipulador prensa-polivalente B-axustador B-electricista B-mecánico B	5.716	5.834	5.888	6.030
6	Axustador C-electricista C-mecánico C	5.879	6.030	6.190	6.665
7	Xefe equipo embalaxe	6.502	6.665	6.833	7.339
8	Xefe equipo retoques	7.048	7.339	7.536	7.960

ANEXO II

Distribución grupos-niveis postos convenio

Actual	Grupos empregados	Grupo operarios
Nivel 3	Aprovisionamentos Contabilidade Nóminas e adm. persoal Expedicións Secretaria dirección Delineante Encargado fabricación Encargado mantemento Cronometrador Informática Programación	Xefe equipo retoques Retocador A Mantedor mecánico Mantedor eléctrico Xefe equipo embalaxe
Nivel 4	Auxiliar administrativo	Pulidor Operador de prensa Axudante de prensa Operador banco tracción Operador serra-inspector Almacén xeral Polivalente
Nivel 5	Recepción, teléfono, fax	Forneiro Embalador Expedicións Limpeza e nitru. matrices Manutención Almacén matrices Porteiro-vixilante Chofer Limpeza vestiarios

ANEXO III

Faltas e sancións

Faltas.

Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado no presente convenio.

Cando a dirección considere que algún traballador realizou actos ou accións que puidesen constituír motivo de sanción grave ou moi grave, deberán ser informados, de inmediato, os órganos representativos do traballador ou traballadores, se for o caso. Simultaneamente, a dirección farao saber ó traballador de que se trate, o cal, para a posible maior garantía de defensa na vista da súa causa, poderá estar asistido polo membro que fose designado polo comité de empresa.

A sanción de faltas graves ou moi graves requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo consta-la data e os feitos que a motivaron.

Graduación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase atendendo á súa importancia, transcendencia e intención en leve, grave ou moi grave.

Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade sen xustificación no período dun mes.
- b) Non notificar con carácter previo ou, se for o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, a razón da ausencia ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, mesmo por breve tempo. Se, como consecuencia disto, se organizase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente ós seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material.
- e) Falta de aseo ou limpeza persoal.
- f) Non atende-lo público coa corrección e a dilixencia debidas.
- g) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
- h) Discutir cos compañeiros dentro da xornada de traballo.
- i) Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustificada.

Faltas graves.

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas no período de 30 días.
- b) Faltas de 1 a 3 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique.
- c) Entregarse a xogos ou distraccións durante a xornada de traballo.
- d) A desobediencia ós seus superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e a obstrución a novos métodos de racionalización do traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
- e) Simula-la presenza doutro no traballo, asinando ou fichando por el.
- f) A imprudencia en acto de traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros, ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave. En todo caso consideraranse imprudencia en acto de servizo non usa-la roupa e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio.
- g) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de ferramenta da empresa.
- h) A reincidencia en falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción que non sexa a de amoestación verbal.

Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de 6 meses, ou de 20 nun ano.

- b) As faltas inxustificadas ó traballo durante 3 días consecutivos ou 5 alternos nun período dun mes.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo tanto ós seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un traballador en baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá nesta alínea toda manipulación feita para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.
- e) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
- f) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.
- g) Viola-lo segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a estraños a ela datos de reserva obrigada.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.
- i) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración para cos seus xefes ou os seus familiares, así como para cos seus compañeiros e subordinados.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia ou negligencia.
- k) Abandona-lo traballo en posto de responsabilidade.
- l) A diminución non xustificada no rendemento do traballo.
- m) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun trimestre e fosen sancionadas.

Sancións.

As sancións máximas que poderán imporse ós que incorran en faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación escrita.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dous a quince días.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a corenta e cinco días.

-Despedimento.

Prescrición.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves ós dez días, para as faltas graves ós vinte días e para as moi graves ós sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, ós seis meses de terse cometido.

Abuso de autoridade.

A empresa considerará como falta moi grave e sancionará, en consecuencia, os abusos de autoridade que puidesen comete-los seus directivos, xefes ou mandos intermedios. Considerarase abuso de autoridade, sempre que un superior cometa un feito arbitrario con infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e con prexuízo notorio para un inferior.

Neste caso o traballador prexudicado porao en coñecemento do comité de empresa.

Posteriormente procederase polo epígrafe de reclamacións e fixarase un prazo de 15 días para a contestación ó respecto.

Reclamacións.

Toda reclamación, alegación, petición ou queixa que poida facer un traballador, faraa perante o seu mando inmediato a través dun comunicado interno.

