

## **Aluminio Español, S.A.-Alúmina Española, S.A., 12º convenio colectivo (Anos 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Determinación das partes que concertan o convenio

Artigo 1º.-Determinación das partes que concertan o convenio.

O presente convenio colectivo concértase entre a unidade de traballo das sociedades Aluminio Español, S.A. e Alúmina Española, S.A., representadas polas persoas expresamente facultadas para iso, e os traballadores do centro de traballo de San Cibrao (Lugo), representados pola súa comisión negociadora, elixida para o efecto polo comité de empresa.

### Capítulo II

#### Ámbitos de aplicación

Artículo 2º.-Ámbito territorial.

Territorialmente, o presente convenio afecta o centro de traballo de San Cibrao (Lugo).

Artículo 3º.-Ámbito persoal

As súas disposicións afectan os traballadores que, incluídos no ámbito territorial referido, prestan os seus servicios nos postos definidos no ámbito funcional.

Artículo 4º.-Ámbito funcional.

Por razóns da función quedan excluídos das disposicións deste convenio, para tódolos efectos, os postos denominados de función directiva.

Malia o anterior, calquera dos ocupantes dos postos de encargado disporá dun prazo de tres meses, a partir da sinatura do presente convenio, para solicitar-la súa inclusión nel. Ós ditos ocupantes manteráselle-lo posto de traballo e a súa categoría profesional, adaptándose a súa retribución á liña marcada neste convenio.

Artículo 5º.-Ámbito temporal.

Estenderase ó período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2000 e o 31 de decembro de 2004, salvo naqueles aspectos nos que se pactou unha duración diferente.

Denuncia do convenio. Con antelación mínima dun mes á terminación da súa vixencia o presente convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, formulándose a denuncia por escrito.

En caso de non mediar denuncia nos termos citados, o convenio entenderase prorrogado, salvo as cláusulas de tipo económico que en todo caso serán obxecto de negociación.

### Capítulo III

#### Organización do traballo

Artículo 6º.-Principio xeral.

A organización do traballo é competencia e responsabilidade da dirección da empresa. O exercicio regular das facultades directivas desenvolverase no marco da lexislación vixente e no do pactado no presente convenio colectivo. Correlativamente, a representación dos traballadores terá nesta materia a competencia que, por esas mesmas vías normativas, lle veña atribuída.

Artículo 7º.-Ingresos de persoal.

A selección e admisión do persoal será realizada pola dirección da empresa, que someterá os solicitantes ás probas médicas, psicotécnicas e profesionais que considere necesarias. En toda contratación deberán quedar garantidos os principios constitucionais de igualdade,

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 47, do 7 de marzo do 2001.

mérito e capacidade así como de publicidade.

O comité de empresa disporá de información, con antelación suficiente, dos procesos de selección que vaian ser convocados.

A dirección, consciente da responsabilidade social da empresa no contorno, comprométese, para a provisión autorizada de vacantes, a acudir preferentemente ás oficinas de emprego da zona, unha vez esgotadas as posibilidades de cobertura con persoal do cadro do propio centro de traballo ou doutros centros do grupo Inespal.

En todo caso, a dita provisión realizarase dentro dun prazo de 2 meses, salvo que medien circunstancias excepcionais que serán comunicadas ó comité de empresa.

O comité de empresa recibirá mensualmente relación nominal das altas e baixas habidas no cadro de persoal así como das previsións de cobertura que vaian producirse.

Durante a vixencia de convenio a dirección fomentará na medida do posible a subscripción de concertos con institucións ou centros educativos, co obxecto de facilita-las accións de formación ou aprendizaxe.

#### 7.1. Contrato de substitución.

Acórdase o establecemento de contratos de substitución nas seguintes condicións: réxense polo establecido no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores así como polo establecido no capítulo IV do R.D. 144/1999, do 29 de enero, e coas especificacións que se recollen a continuación:

Persoal afectado.

Afectará exclusivamente a aqueles empregados que se rexan integramente por convenio colectivo do centro Alúmina Española, S.A. e Aluminio Español, S.A. en San Cibrao. O seu ofrecemento será obrigatorio para a empresa e a súa aceptación voluntaria para o traballador.

Calendario de aplicación.

Durante o ano 2001 ó persoal con 62 anos cumpridos ou máis.

Durante o ano 2002: 61 anos ou máis.

Durante o ano 2003: 60 anos.

Durante o ano 2004: 60 anos.

Consideraranse para estes efectos os coeficientes reductores de idade de xubilación que puidesen existir.

Condicións económicas para persoal substituído de convenio colectivo:

Sempre que se dean os requisitos legais para poder ter acceso á xubilación parcial, e desde o día do cesamento no traballo a xornada completa, o empregado substituído pasa a tempo parcial, ó 23% da súa xornada, cobrando os seus devengos por parte da empresa nesa proporción e cobrando a pensión de xubilación parcial correspondente. A empresa complementará a suma de tódalas prestacións que reciba o empregado ata alcanzar brutas o 78% da retribución bruta anual que lle correspondería de estar a tempo completo e ata o momento da extinción da pensión da xubilación parcial por calquera das causas previstas no artigo 15 do R.D. 144/1999, do 29 de xaneiro.

Os beneficios sociais da persoa substituída, ó estar a tempo parcial, serán proporcionais.

Plan de pensións: a empresa realizará as achegas correspondentes como se o empregado se encontrase traballando a tempo completo.

Condicións para o empregado relevista de convenio colectivo:

O empregado de novo ingreso de convenio colectivo entrará nas seguintes condicións:

1) O contrato será a tempo completo, salvo que por interese do novo empregado e co fin de axiliza-lo relevo, sexa a tempo parcial. Neste caso o contrato non poderá ser inferior ó 77% da xornada ordinaria.

2) A duración do contrato do relevista será a que estableza a lexislación vixente para estes contratos.

Flexibilidade nos relevos.

O momento de saída do empregado substituído está condicionado á existencia do relevo adecuado, e para facilitalo, ámbalas partes acordan:

1) Unha vez formalizado o contrato de relevo, a dirección establecerá un período de solapamento para formación do relevista no posto por un período máximo de tres meses.

2) Permítese que o relevo do persoal de oficina sexa de produción/mantemento e viceversa.

3) O relevista non impedirá a promoción interna, entrando ó nivel máis baixo dentro de cada

grupo profesional, cando a dita posibilidade sexa viable.

4) Os relevistas serán dentro da unidade de traballo que forman as sociedades Alúmina Española, S.A. e Aluminio Español, S.A. en San Cibrao, non sendo necesario que coincidan na mesma sociedade o relevista e o relevado.

Vixencia:

As condicións aquí pactadas só serán de aplicación durante a vixencia do presente convenio colectivo.

Artículo 8º.-Mesa polo emprego.

Acórdase a creación dunha mesa de traballo que teña como obxectivo estudar a posibilidade de considerar medidas que conduzan á mellora da preparación técnica do cadro de persoal así como ó seu rexuvenecemento conforme a lexislación vixente e as necesidades do servizo. Para o suposto de posibles acordos nesta mesa que poidan implicar saídas de traballadores ós 60 anos as condicións de saída destes terían como referencia os acordos alcanzados neste convenio colectivo.

Artículo 9º.-Valoración de postos de traballo.

O proceso de valoración de postos de traballo rexerase polas regras e criterios que, a seguir se acordan.

9.1. Normas xerais.

Na secretaría do comité de empresa constará unha copia do manual de cualificación (sistema Bedeaux), descrición dos postos de traballo e ordenación resultante deles, por niveis.

A valoración baséase nos seguintes criterios:

9.1.1. Coñecementos, tanto teóricos como prácticos.

9.1.2. Esforzos achegados, tanto sensoriais ou nerviosos como físicos ou mentais.

9.1.3. Responsabilidades por elementos a cargo do traballador ou que se relacionen directamente con el.

9.1.4. Condicións ambientais, tales como penosidade, toxicidade ou perigosidade.

9.1.5. Mando ou responsabilidade polo traballo doutros, funcións de distribución de tarefas, xefaturas de equipos, etc.

O sistema adoptado cumpre co contido do artigo 14 da ordenanza de traballo para a nosa industria, quedando comprendidos nos seus resultados os conceptos a que se refiren os artigos 77 e 79 dela.

A valoración contempla as condicións, esixencias e características do posto de traballo con total independencia da persoa que o ocupe.

9.2. Valoración de postos de traballo

A cualificación dos postos de nova creación acomodarse ás normas seguintes:

9.2.1. Será realizada por técnicos expertos na materia, designados pola dirección.

9.2.2. A representación dos traballadores, para desenvolver a participación que se lles atribúe nesta materia, poderá:

-Solicita-lo concurso de asesores técnicos externos e/ou

-Asumi-la función, delegándoa nun número dos seus membros, non superior a tres, os cales deberán recibir formación adecuada para o desempeño da súa tarefa.

9.2.3. Os técnicos de valoración pola representación dos traballadores estarán facultados para:

-Obter información sobre as operacións de valoración e logo de notificación á dirección, comparecer nos postos de traballo, co único fin de mellora-lo coñecemento deles. Irán, nestes casos, acompañados dos técnicos da empresa.

-Dispoñer da documentación básica da valoración e dos resultados do traballo elaborado polos técnicos da dirección.

-Formular e discutir con estes as dúbidas e incorreccións que, ó seu xuízo, poidan concorrer.

-Emitir un informe final.

9.2.4. En razón ó contido do informe dos técnicos dos traballadores e, á vista das conversacións habidas con eles, os técnicos da dirección elaborarán a súa proposta definitiva de cualificación.

9.2.5. Considerada a dita proposta pola dirección da empresa, pasará a coñecemento da representación dos traballadores.

9.2.6. A cualificación, de ser aceptada pola representación dos traballadores, adquirirá firmeza, incorporándose á valoración xeral.

-Se a cualificación non fose aceptada, poderá ser implantada pola dirección da empresa, quen deberá notificarla súa decisión ó comité.

-Neste caso, habilitarase un prazo de tres meses, contado a partir da data da notificación, durante o cal, tanto o comité de empresa como o traballador afectado, poderán iniciar a reclamación oportuna ante a xurisdicción competente.

-Transcorrido o indicado prazo sen formularse oposición, a cualificación implantada adquirirá plena firmeza.

9.3. Revisión individualizada de postos.

Non procederá revisión de cualificacións salvo por variación substancial do seu contido, en relación coa descrición anterior, autorizada pola dirección da empresa, logo de informe dunha comisión paritaria formada polos técnicos en valoración das representacións da dirección e dos traballadores.

Non obstante se o traballador estimara que, de feito, no seu posto se producise unha variación importante e non fose así aceptado pola dirección -quen deberá contestar á súa reclamación nun prazo de 30 días- o interesado poderá acudir á xurisdicción competente para solventar o caso. O procedemento para revisión individualizada será o mesmo có previsto para a cualificación de novos postos.

Artículo 10º.-Traballos de superior nivel salarial.

O traballador consolidará o seu encadramento no nivel retributivo superior se realizase as ditas funcións durante máis de 6 meses en dous anos excepto nos supostos de substitución por IT, servicio militar e excedencia.

Cando o traballador realice funcións de superior nivel retributivo na súa nómina quedará reflectido para os efectos oportunos o número de días de superior nivel desempeñados.

Artículo 11º.-Clasificación profesional.

Establécense tres grupos profesionais e cinco niveis funcionais tal como se definen no artigo seguinte. A clasificación profesional dos distintos postos de traballo queda reflectido no anexo II.

11.1. Clasificación organizativa.

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

É o contido primario da relación contractual laboral o desempeño das funcións que comporta a súa clasificación organizativa, debendo en consecuencia ocupar calquera posto dela tendo recibido previamente por parte da empresa a formación adecuada ó novo posto, cando esta sexa necesaria.

11.2. Grupos funcionais.

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

11.2.1. 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.

11.2.2. 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.

11.2.3. Operarios.

É o persoal que polos seus coñecementos e experiencia executa operacións relacionadas coa produción, ben directamente actuando 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.

### 11.3. 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 iso tendo en conta a estrutura organizativa de cada empresa.

#### 11.3.1. 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.

#### 11.3.2. 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.

#### 11.3.3. 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 autonomía dentro do proceso establecido. Igualmente aqueles que realizan un traballo que requira amplos coñecementos e destrezas dentro das diferentes especialidades ou un excepcional dominio dunha delas, sendo necesario alcanza-lo máximo nivel profesional.

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

#### 11.3.4. Nivel IV.

Son aqueles traballadores que, aínda que realicen tarefas con instrucións precisas, necesitan coñecementos profesionais, aptitudes prácticas, ou esixencia de razoamento, comportando en todo caso responsabilidade na execución, aínda 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.

#### 11.3.5. 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 un curto período de adaptación. Igualmente, aquelas que signifiquen a mera achega de esforzo físico.

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

### 11.4. A nova clasificación profesional non afectará a valoración de postos de traballo.

### 11.5. Mobilidade funcional.

#### 11.5.1. Enténdese como mobilidade funcional, dentro do mesmo centro de traballo:

-Cambio de nivel, ou subnivel onde o houbese, dentro do mesmo grupo funcional.

-Cambio de grupo funcional dentro do seu nivel.

#### 11.5.2. Cambio de nivel dentro do mesmo grupo funcional.

A dirección da empresa, a teor das necesidades organizativas, técnicas ou productivas poderá destina-los traballadores a funcións que comporten cambio de nivel, dentro do mesmo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

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

posto de destino. En todo caso garantirase a percepción das retribucións do nivel de orixe. Este 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 superior se realizase as ditas funcións durante máis de 6 meses en 2 anos, excepto nos supostos de substitución por IT, servicio militar e excedencia.

Una vez concluída a duración do traslado reintegrarase o traballador ó seu nivel de orixe.

b) As discrepancias que, se é o caso, puidesen xurdir entre a empresa e os traballadores na aplicación do establecido na letra a) someteranse ó procedemento de solución de conflitos establecido no artigo 53.

c) Por razóns organizativas, técnicas ou productivas, a dirección da empresa, logo de comunicación ós representantes dos traballadores, poderá destina-los traballadores con carácter indefinido á realización de tarefas de nivel superior dentro do seu grupo funcional, de acordo coas normas de ascenso e promoción que existan ou que se pacten no seo de cada empresa.

d) Por razóns organizativas, técnicas ou productivas, a dirección da empresa, logo de acordo en cada caso cos representantes dos traballadores con carácter indefinido á realización de tarefas de nivel inferior dentro do seu grupo funcional. En caso de desacordo, seguirase o procedemento previsto no artigo 53 do presente texto. En todo caso garantirase a percepción das retribucións do nivel de orixe.

#### 11.5.3. Cambios de grupo funcional.

Ante a existencia de necesidades de cobertura de postos nun determinado grupo funcional e de excedentes noutro, a dirección da empresa, logo de negociación 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 a iso houber lugar.

Garantiranse, a nivel persoal, as retribucións que viñese percibindo o traballador, aplicándose as normas de compensación e absorción que existan en cada convenio colectivo.

Transcorrido un prazo de 15 días sen acordo no seo da empresa, seguirase o procedemento recollido para tal efecto no artigo 52º do presente convenio.

11.5.4. Entenderase que o acordo previsto para o efecto por art. 41.1º. do Estatuto dos traballadores queda debidamente cuberto co presente número.

#### Artículo 12º.-Flexibilidade.

1) Para cambios de quenda de carácter colectivo e temporal nos termos que se expoñen a continuación, a empresa só poderá facer un máximo de dous cambios ó ano, que non supoñan unha duración de máis de dous meses no seu conxunto. A decisión será notificada ó interesado e negociada co comité de empresa, cunha antelación mínima de quince días da data da súa efectividade, e na dita notificación explicaranse as causas do cambio, persoas afectadas e duración. O cambio no réxime de quendas realizarase de forma gradual, por exemplo de 21 quendas a 14 quendas. Os cambios de quenda non poderán modifica-lo calendario pactado no referente ós días de vacacións.

2) Posibilidade de xornada diaria flexible, entre 7 e 9 horas. Teranse en conta criterios de causalidade e explicacións técnicas productivas e organizativas que o xustifiquen.

Notificaráselle ó traballador e negociará co comité de empresa con alomenos 7 días. O diferencial entre as horas realizadas e a xornada ordinaria non pode ser superior a 40 horas. Anualmente estará regularizada a xornada ó número de horas anuais de traballo correspondentes.

Os días de presenza en centro non superaran o número de días laborables establecidos no calendario de cada traballador. As horas non traballadas ó termo dun semestre dedicaranse principalmente á formación dos traballadores.

En ámbolos casos a empresa porá á disposición do traballador o medio de locomoción correspondente para o seu desprazamento.

Artículo 13º.-Sistema de producción Alcoa (APS).

Ámbalas partes comprométense, dentro dun clima de colaboración nas relacións laborais, a impulsa-las medidas necesarias a unha eficiente implantación do APS na fábrica, participando activamente en tódolos cursos, desenvolvementos e melloras e procesos que se establezan.

Artículo 14º.-Productividade.

Ámbalas representacións, sen prexuízo do establecido no art. 41 do Estatuto dos traballadores, fíxanse como obxectivo prioritario a mellora da produtividade e comprométense, para a súa consecución, a colaborar sen reservas para a:

- a) A máxima potenciación dos recursos organizativos e de operación e/ou xestión para cumprir los fins da produción e dos servicios.
- b) A óptima aplicación dos recursos humanos da empresa, ó mesmo fin.
- c) Absentismo. Ámbalas partes establecen como necesidade permanente a de actuar sobre o absentismo por tódolos medios que cada un deles teña ó seu alcance e co propósito de reduci-la súa incidencia establecendo un compromiso de colaboración mutua naquelas actuacións para as que sexan requiridos.

Artículo 15º.-Excedencias.

Como norma xeral nesta materia será de aplicación o disposto nas leis vixentes.

Non obstante, o traballador con alomenos un ano de antigüidade na empresa terá dereito a unha excedencia voluntaria por un prazo non menor dun ano nin maior de cinco.

Salvo casos excepcionais e debidamente acreditados, este dereito non poderá ser exercido polo mesmo traballador, ata transcorridos catro anos desde a finalización do anterior, sen prexuízo do previsto para a excedencia por coidado de fillos.

Por razóns de enfermidade grave de parentes ata primeiro grao de consanguinidade e afinidade debidamente xustificadas, logo de informe do comité de empresa, concederanse as excedencias por un período máximo de 12 meses, reincorporándose ó traballo despois dun aviso previo de 15 días.

Por razóns de estudio que sexan de aplicación directa na empresa, con indicación do tipo de estudos e duración deles, será renovable e prorrogable ano a ano por un período máximo de 5 anos.

Ante situacións excepcionais de privación de liberdade a dirección, logo de acordo co comité de empresa, concederá as excedencias voluntarias que poidan formularse. En principio, a reincorporación será automática, tras un aviso previo de 10 días, nos casos de sobresemento.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente de incorporación á fábrica no seu posto de traballo ou noutro de similar categoría/nivel e grupo funcional ó finaliza-lo período de excedencia de modo que só se activa cando existe unha necesidade real de contratación e esta se leva a cabo.

Unha vez concedida a excedencia, o seu posto de traballo poderá ser ocupado por outra persoa ou ser amortizado directamente pola empresa. Neste caso a amortización do posto seralle comunicada ó traballador afectado e ó comité de empresa.

Malia o dereito preferente a ocupar un posto de traballo do que exista necesidade de ocupalo esténdese non só ó daqueles postos de igual ou similar categoría senón tamén ós de inferior categoría sempre que así o decida o traballador. A remuneración será a correspondente á do posto de traballo.

Artículo 16º.-Formación e perfeccionamiento profesional.

16.1. Considerarase un deber primordial atende-la formación e perfeccionamento do persoal coa finalidade de:

- a) Obter unha formación profesional mediante a consecución e mantemento duns recursos humanos adaptados ós diferentes postos de traballo, co fin de conseguir unha maior eficacia.
- b) Obter unha formación humana mediante a creación de expectativas claras e canles para logralas, co fin de conseguir unha maior promoción do nivel persoal, cultural e social dos traballadores.

A acción que se emprenderá será a seguinte:

#### 16.2. Cursos de perfeccionamiento.

Encamiñados a proporcionar ó ocupante do posto de traballo formación tanto teórica como práctica, co obxecto de conseguir maior eficacia na súa especialidade ou oficio.

#### 16.3. Cursos de formación humana.

Teñen o fin de proporcionar a tódolos traballadores a oportunidade de desenvolver e equilibra-la súa personalidade e amplia -los seus coñecementos. Aplicaranse técnicas de formación integrada impartida por persoal especializado propio da empresa se o huber, ou alleo con suficiente garantía probada de entidades con especialización neles, ou en colaboración co Inem.

#### 16.4. Formación do persoal técnico e con mando.

Deben renovarse con formación específica precisa, conceptos e técnicas de exercicio de mando, baseado na participación, ou coñecemento do proceso productivo e do traballo en equipo, co fin de ser posteriormente formadores dos traballadores do seu equipo, para o cal deben ser formados como tales.

#### 16.5. Formación continua.

A dirección e o comité de empresa asumen os contidos dos acordos nacionais ou autonómicos de formación continua comprometéndose a desenvolver conxuntamente o seu contido na empresa, en tanto dure a súa vixencia.

#### 16.6. Formación novas tecnoloxías.

Proporcionarlles ós técnicos e mandos intermedios formación para unha mellor cualificación, que debe ser prioritaria e imprescindible para a adaptación de novas tecnoloxías co fin de conseguir maior capacitación en diferentes especialidades ou oficios do que teñen.

No que se refire ó estudo, promoción, desenvolvemento e vixilancia da formación do persoal na empresa, existirá unha comisión de traballo na que estará representado paritariamente o comité de empresa ou asignará a algunha das xa existentes.

Ámbalas partes comprométense ó desenvolvemento íntegro das accións de formación previstas, de modo que aquelas que, por calquera causa, non fosen realizadas no ano previsto, constituirían prioridade de execución para o seguinte exercicio.

### Artículo 17º.-Ascensos e promocións.

#### 17.1. Principio xeral.

A cobertura de vacantes en réxime de ascenso acomodarase ó disposto no Estatuto dos traballadores e, en concreto, ós pactos e criterios específicos seguintes:

#### 17.2. Ascensos.

1. Considerarase ascenso a ocupación dun posto de traballo que supoña a adxudicación dun nivel profesional de rango superior, de acordo coas contidas no anexo II do presente convenio. Excepcionalmente, aplicaranse as normas de ascenso no caso de promoción económica entre especialistas, cando esta se deba á ocupación dun posto que supoña desempeño dunha ou varias das gamas dunha profesión ou oficio.

2. O ascenso producirase a través dun proceso que teña en conta os criterios seguintes:

-Capacitación para o posto de que se trate.

-Méritos que concorran nos aspirantes.

-Antigüidade dos candidatos, só para efectos de resolver situacións non diferenciadas polos criterios anteriores.

-Non obstante, serán de libre decisión da dirección a determinación das persoas que teñan que ocupar postos o desempeño dos cales implique custodia ou supoña certo grao de vinculación persoal.

3. O proceso para levar a cabo os ascensos obedecerá ós principios e fases seguintes:

a) Convocatoria: na que se indicarán a formación esixible ou, se é o caso, a forma de acceder a ela, os méritos que se vaian que ter en conta e a data de celebración das probas pertinentes cunha antelación mínima de 40 días.

As convocatorias das probas afectarían nun primeiro lugar ós traballadores do departamento/servicio onde existe a vacante, estendéndose en caso de resultar deserto á planta/servicio x. ou, se é o caso, fábrica/outros serv., por esta orde.

b) As probas de capacitación, se é o caso, os cursos de formación selectivos, serán preparados e

conducidos polo Servicio de Relacións Industriais.

Antes da realización das probas elaboraranse varios tipos de exame, de entre os cales poderá elixir (a comisión) aleatoriamente un deses o mesmo día do exame.

c) Os candidatos preseleccionados en función das probas ou cursos de formación, realizarán -se iso resulta conveniente- unha proba de adaptación práctica para o posto que se trate de cubrir.

d) Os traballadores que se presenten a exame, coñecerán previamente o resultado da avaliación periódica que lles fose outorgado o dpto./servicio ó que pertencen, esta avaliación ponderará cunha puntuación simple.

e) O comité de empresa será informado da data e características da convocatoria, así como das súas incidencias e resultados.

f) A avaliación final das probas será realizada por unha comisión integrada por:

-O xefe do departamento do posto que se vai cubrir.

-1 representante do Servicio de Relacións Industriais (Recursos Humanos).

-1 representante elixido polo comité de empresa.

### 17.3. Promocións.

1. Considerarase promoción o acceso a un posto de traballo de maior nivel económico, sen que iso implique variación do nivel profesional.

2. As vacantes de promoción serán cubertas por procedemento similar ó de ascensos. Non obstante, poderase realizar unha primeira convocatoria, restrinxida ó persoal do mesmo grupo profesional e mesmo departamento ou servicio ó que pertence o posto que se vaia cubrir, mediante un procedemento simplificado pero coa mesma participación do comité.

3. En calquera caso, e para ámbolos procedementos, a cobertura de vacantes estará orientada polos criterios seguintes:

-Máximo aproveitamento da experiencia dos recursos humanos dispoñibles (prácticas acreditadas no posto, desempeño doutros similares, etc.).

-Óptimo aproveitamento destes mesmos recursos (acomodación de excedentes, adaptación de traballadores diminuídos, redución de garantías persoais, etc.).

17.4. Conforme ó acordado no acta 2/1999 de interpretación e vixilancia convocaranse nun prazo máximo de 3 meses aquelas vacantes causadas por baixas definitivas (traslados, baixas en empresa, ascensos, etc.) sempre que estean sendo ocupadas por outro traballador de nivel inferior ó posto.

Se por circunstancias excepcionais a empresa necesitara cubrir ausencias prolongadas recorrerase á rotación de substitucións entre os traballadores dispoñibles.

Non se considerarán baixas definitivas para efectos do mencionado anteriormente as baixas na empresa causadas por esgotamento de IT e pendentes de cualificación polo INSS ata que esta se dicte de forma definitiva, nestes casos este período de substitución considerarase para efectos de consolidación conforme o disposto no artigo 10º.

## Capítulo IV

### Réxime de traballo

Artículo 18º.-Xornada e horarios de traballo.

#### 18.1. Xornada.

A xornada de traballo en cómputo anual será de:

Para o ano 2000: 1.728 h.

Para o ano 2001: 1.720 h.

Para o ano 2002: 1.712 h.

Para o ano 2003: 1.696 h.

Para o ano 2004: 1.688 h.

Para o ano 2005: 1.680 h.

Como parte do acordo de redución de xornada, as partes comprométense a traballar conxuntamente poñendo tódolos medios ó seu alcance para que a taxa de absentismo acumulada durante o período en que será efectiva a redución de xornada alcance unha porcentaxe máxima do 3%.

#### 18.2. Horarios.

#### 18.2.1. Xornada fraccionada.

-Do 1 de xaneiro ó 31 de maio:

Entrada ás 8 h.

Saída ás 17 h 17'.

Con 1 hora de parada para comer.

Venres: entrada ás 8 h e saída ás 15.

Sábados libres.

-Do 1 de outubro ó 31 de decembro:

Entrada ás 8 h.

Saída ás 17 h 17'.

Con 1 hora de para comer.

Venres: de 8 h a 15 h sábados libres.

-Do 1 de xuño ó 30 de setembro:

Entrada ás 8 h.

Saída ás 15 h.

Descanso retribuído de 25 minutos.

Sábados libres.

En concordancia co cómputo horario anual establecido, consideraranse días non laborables, para o persoal suxeito ó réxime de xornada fraccionada os que tradicionalmente se veñen desfrutando en anos anteriores.

Para 2001, 2002, 2003, 2004 e 2005 manteranse os mesmos días de traballo e estrutura horaria.

#### 18.2.2. Quendas.

Os horarios para os distintos relevos son:

Primeiro relevo: de 6 a 14 h.

Segundo relevo: de 14 a 22 h.

Terceiro relevo: de 22 a 6 h.

O traballador suxeito a este réxime desfrutará dun descanso intermedio retribuído de 30 minutos efectivos.

Ó traballador suxeito ó réxime de quendas, cando entre o final da súa xornada e o comezo da seguinte non medien 14 horas de descanso, por seren requiridos os seus servizos na empresa, consideraráselle para efectos de compensación (ben sexa económica ou en forma de descansos) como exceso de xornada as horas que faltan ata o cómputo de 14 horas.

En caso de que a opción do traballador se decidise pola compensación en forma de descansos, estes terán a consideración de días de libre disposición nos termos definidos no art. 19.2.1.

Non se considerarán, para estes efectos, as horas debidas a cambios de quendas efectuados por pedimento do traballador.

Nos casos en que, por necesidades do servizo, o exceso de xornada non poida ser compensado con descanso, retribuirase como extraordinario.

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

#### 18.3. Exceso de xornada.

Por razóns de organización os días de exceso de xornada deberán programarse durante o primeiro mes do ano de modo que constitúan un calendario de referencia para tódolos efectos.

Por acordo das partes e cando as circunstancias o aconsellen, estes poderán ser modificados.

#### 18.4. Cambios de quenda e descanso.

Os traballadores que efectúen o seu traballo en réxime de quendas rotativas, poderán intercambialos, así como os descansos, sempre que:

a) Pertenzan á mesma instalación.

b) Teñan a mesma profesión ou especialización intimamente relacionadas.

c) Quede debidamente cuberto o servizo, a criterio do mando.

d) E sempre que llo notifiquen, por escrito, previamente, ó seu mando inmediato.

Así mesmo, poderá autorizarse o cambio de quenda ou descanso, sen que sexa preciso o cambio con outro traballador, cando iso non cause prexuízo nin ás instalacións, produción ou a un terceiro.

Igualmente, con carácter excepcional e sempre que concorran circunstancias que o xustifiquen,

os traballadores a quendas que lles corresponda realiza-lo relevo poderán de mutuo acordo adiantar ou atrasar-lo dito relevo por un período máximo dunha hora e nas condicións e límites antes sinalados. En ningún caso terá efecto económico ningún.

#### 18.5. Prolongación de xornada en traballo a quendas.

O traballador que efectúa o seu traballo en réxime de quendas rotativas, só se verá obrigado a dobralo, logo de notificación escrita, para cada período de ausencia da súa substitución, o primeiro día do dito período, e sempre que esta ausencia non fose notificada coa suficiente antelación.

Malia o anterior, nos departamentos ou servicios nos que, na composición de cada unha das distintas quendas, existan máis dun posto de traballo iguais, establecerase un réxime rotativo de obrigatoriedade na dobraxe, para efectos de que no transcurso dun mes natural, en condicións normais, non se vexa obrigada unha mesma persoa a dobrar máis dunha vez.

Así mesmo, nas instalacións que o permitan, e sempre que o réxime de traballo que se adopte o faga factible, a obrigada prolongación de xornada a que se alude nos parágrafos anteriores, non superará o límite de 4 horas, por cada unha delas.

#### 18.6. Correquendas.

Sempre que se produza unha ausencia nos postos de traballo onde exista correquendas, este cubrirá as ausencias logo de aviso do seu mando inmediato, que procurará desígnalo de forma rotativa.

#### 18.7. Descanso programado.

Os traballadores suxeitos ó réxime de quendas desfrutarán os descansos programados nun número de ciclos ó ano non inferior a tres nin superior a cinco.

### Artículo 19º.-Vacacións.

#### 19.1. Duración.

Os traballadores en situación de alta en cadro de persoal, acreditada ou prevista ó longo de todo o ano, terán dereito ós seguintes días de vacacións:

-Persoal de xornada normal: 22 días laborables.

-Persoal de quendas: 30 días naturais.

A duración das vacacións dos traballadores sen dereito ó disfrute completo, calcularase en proporción ó tempo de permanencia no cadro de persoal, acreditado ou previsto, dentro do ano natural de que se trate.

#### 19.2. Desfrute.

1) Como norma xeral, e salvo acordo entre os representantes dos traballadores e a dirección en función das circunstancias que concorran (calendario de quendas, etc.) as vacacións desfrutaranse da forma seguinte:

Persoal de xornada normal.

20 días laborables consecutivos e un segundo período de 2 días laborables.

Persoal a quendas.

28 días naturais consecutivos e un segundo período de 2 días laborables.

En ámbolos casos os 2 días laborables que poderán disfrutarse de maneira conxunta ou separadamente serán de libre disposición, sempre que as necesidades do servicio o permitan, a criterio do mando, quen non porá obxeccións se existe posibilidade de substitución ou esta non fose necesaria.

No suposto de que fose solicitado o disfrute destes 2 días nunhas mesmas datas, por un número de persoas superior ó permitido para un cubrimento razoable e necesario do servicio, para determina-la orde de prioridade, seguiranse os seguintes criterios de prelación:

1 Terán preferencia aqueles traballadores que deban disfruta-lo groso das súas vacacións fóra do período preferencial.

2 No suposto de que, unha vez aplicado o criterio anterior, seguise superando o número de solicitantes ó permitido, atenderanse segundo a orde de petición.

2) Por petición do traballador, logo de acordo coa xefatura do seu departamento ou servicio, e sempre que as necesidades do servicio o permitan, poderá disfruta-las vacacións en dous períodos de duración distinta á indicada no punto anterior.

Neste suposto, e para o persoal as vacacións do cal se computan en días naturais, os días

contabilizados como vacacións serán o primeiro laborable e o último natural non traballados, así como tódolos días naturais comprendidos entre ambos.

3) Os traballadores poderán intercambia-lo seu período de vacacións sempre que:

- a) Pertenzan á mesma instalación.
- b) Teñan a mesma profesión ou especialización intimamente relacionada.
- c) Quede debidamente cuberto o servizo, a criterio do mando.
- d) E sempre que llo notifiquen por escrito, previamente, ó mando inmediato.

Así mesmo, poderá autorizarse, sen que sexa preciso o cambio con outro traballador, cando iso non cause prexuízo ás instalacións, produción ou a un terceiro.

#### 19.3. Época de desfrute.

As vacacións serán desfrutadas en réxime rotativo, ó longo de todo o ano.

Sen prexuízo do anterior, nos departamentos ou servizos en que o réxime de traballo e as dotacións de persoal o permitan, tenderase a establece-lo desfrute delas en períodos máis próximos á época preferencial, a que se refire o parágrafo que segue.

O persoal que desfrute a súa tanda de vacacións entre o 16 de setembro e o 15 de xuño, ambos inclusive, percibirá un complemento, por cada día natural, nestas condicións os valores unitarios das cales se recollen no anexo I.

Non se percibirá tal complemento cando o desfrute de vacacións no aludido período o sexa por petición do propio traballador.

En todo caso as vacacións deberán estar previamente programadas, establecéndose para iso o correspondente calendario, na forma en que se indica no punto seguinte.

#### 19.4. Calendario.

A dirección da empresa confeccionará o calendario de vacacións que deberá estar finalizado antes do 1 de decembro de cada ano. Este calendario responderá ós criterios seguintes:

1. Faranse, na medida do posible, agrupacións do persoal con funcións intercambiáveis para distribuílos uniformemente nas diferentes tandas.
2. Establecerase un réxime de rotación, o máis uniformemente posible, de forma tal que o desfrute das vacacións corresponda a períodos alternativos dentro de cada época do ano.

Unha copia do dito calendario será exposta no taboleiro de anuncios do servizo ou departamento correspondente, remitíndose copia ó Servizo de R. Humanos e ó comité de empresa.

#### 19.5. Reclamacións.

Dentro dos 30 días naturais seguintes á publicación do calendario de vacacións, os traballadores poderán elevar a través dos seus respectivos mandos, ós seus xefes de departamento ou servizo, as reclamacións e alegacións que estimen oportunas.

O xefe de departamento ou servizo correspondente resolverá aquelas, informando diso ó interesado e realizando, se é o caso, de seren resoltas favorablemente, as correccións oportunas no calendario.

No suposto de desestimarse a reclamación, o traballador afectado poderá elevar esta, a través do comité de empresa, á dirección, quen resolverá no prazo de 15 días seguintes á súa recepción. Concluído o prazo sinalado para formula-las reclamacións, sen se ter presentado ningunha, ou unha vez resoltas as presentadas, quedará confeccionado o calendario definitivo, do que se dará coñecemento ó persoal.

#### 19.6. Obrigatoriedade de desfrute.

As vacacións deberán iniciarse obrigatoriedade dentro do ano natural, non podendo ser compensadas en metálico nin acumuladas para anos sucesivos.

Como únicas excepcións establécense os casos do persoal que, atopándose de baixa por enfermidade ou accidente, devengue vacacións e non poida desfrutalas dentro do ano natural. Este persoal, inmediatamente á data da súa alta e antes de incorporarse ó seu posto de traballo, desfrutará as vacacións pendentes.

#### 19.7. Casos especiais.

- 1) O tempo de permanencia no servizo militar e en excedencia, non producen dereito a vacacións.
- 2) Pola contra, non suporán perda de tal dereito os períodos de incapacidade laboral transitoria derivada de enfermidade ou accidente, sempre que estes non superen 11 meses dentro do ano

natural a que aquelas se refiren sen prexuízo da percepción da bolsa de vacacións.

3) O persoal que, encontrándose desfrutando as súas vacacións, causase baixa por enfermidade ou accidente, interromperá aquelas mentres subsista a dita baixa. Unha vez obtida a alta reincorporarase á súa tanda de vacacións. No suposto de que a aludida tanda de vacacións xa se finalizase, incorporarase ó traballo, desfrutando os días pendentes cando o permitan as necesidades do servicio.

19.8. Liquidación vacacións.

O pagamento das vacacións efectuarase, para todo o persoal que o solicite, antes do seu desfrute, mediante unha cantidade calculada por redondeo que se aproxime ó que debería percibir na mensualidade correspondente. Este importe non terá a consideración de anticipo.

Artículo 20º.-Permisos e licencias.

20.1. Permisos retribuídos.

O traballador, logo de aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a retribución, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1) 15 días naturais en caso de matrimonio.

2) 4 días laborables nos casos de nacemento de fillos.

3) 3 días naturais nos casos de enfermidade grave ou falecemento de pais, fillos, avós, cónxuxe, netos e irmáns de calquera dos cónxuxes ou similares, sempre que estes últimos (similares), acrediten a convivencia, que será ampliado en dous días naturais máis cando, polo dito motivo, o traballador necesite realizar un desprazamento superior a 75 km, desde o centro de traballo. No caso de falecemento de pais, fillos e cónxuxe o traballador disporá dun día máis de permiso.

4) 1 día natural por traslado do domicilio habitual.

5) 1 día natural en caso de matrimonio de pais, fillos ou irmáns do propio traballador ou cónxuxe.

6) Para traballadores suxeitos ó réxime de quenda, e sempre que a celebración coincida con día de traballo da súa quenda, concederase un permiso dun día natural nos supostos de primeira comunión ou acto extraordinario doutra confesión relixiosa, por unha soa vez para cada fillo que non acadase a maioría de idade.

7) Polo tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas, cando, coincidindo o horario de consulta co de traballo, prescriba a dita consulta o facultativo de medicina xeral da Seguridade Social ou o médico da empresa, debendo presentar previamente o traballador o volante xustificativo da referida prescrición médica.

Nos demais casos de consulta médica, ata o límite de 16 horas ó ano. O tempo concedido enténdese por tempo necesario para face-la consulta; non obstante queda a criterio do traballador a utilización de xornadas completas co mesmo límite anual de 16 horas.

8) Polo tempo necesario para asistir a consultas médicas de especialistas da Seguridade Social, ou centros especializados, para todos aqueles traballadores que teñan familiares diminuídos físicos ou psíquicos, incluídos como beneficiarios do seguro social do propio traballador, co límite máximo dun día por mes.

9) En caso de consulta médica a especialistas, para pais, fillos e cónxuxe ou similar (debendo este último acreditar a convivencia) cando as especialidades que se vaian consultar non estean cubertas nun radio de 75 km, ata un límite de 16 horas ó ano por traballador. O tempo concedido enténdese por tempo necesario para face-la consulta, non obstante queda a criterio do traballador a utilización de xornadas completas co mesmo límite anual de 16 horas.

20.2. Permisos non retribuídos.

En casos suficientemente xustificados, logo de petición ó mando inmediato e sempre que as necesidades do servicio o permitan, poderán concederse permisos non retribuídos, polo tempo indispensable en cada caso.

Capítulo V

Retribucións

Artículo 21º.-Consideracións xerais.

Tanto a empresa como os traballadores participarán no pagamento dos impostos e cotas da

Seguridade Social na forma que legalmente corresponda.

En todo o texto do presente convenio, onde queira que se fale de pesetas, entenderase que son brutas.

Artículo 22º.-Pacto de retribución global.

A presente estrutura retributiva configúrase co carácter de pacto de retribución global.

Artículo 23º.-Retribución: conceptos que a integran.

Os distintos conceptos que integran a estrutura retributiva son:

- 1) Salario ou soldo base.
- 2) Complementos persoais:
  1. Garantía ad personam cando proceda, de acordo coa disposición transitoria 1.
- 3) Complementos de posto de traballo:
  1. Complemento de nocturnidade.
  2. Complemento de quenda.
  3. Complemento sábados, domingos e festivos.
  4. Complemento réxime especial de traballo.
  5. Complemento de destacado.
  6. Complemento de disfrute de vacacións en época non preferencial.
  7. Complemento xornada fraccionada.
  8. Complementos varios.
- 4) Complementos por calidade ou cantidade de traballo:
  1. Horas extraordinarias.
- 5) De vencemento superior ó mes:
  1. Gratificacións extraordinarias.
  2. Bolsa de vacacións.
  3. Prima de competitividade (anexo IV).

Os conceptos retributivos mencionados increméntanse en cómputo anual de acordo co recollido nas táboas salariais (anexo I).

Artículo 24º.-Retribución: regulación dos distintos conceptos.

24.1. Soldo ou salario base.

Os valores para cada un dos distintos niveis e graos, son os que figuran no anexo I.

A súa percepción devéngase en función de:

- Tempo realmente traballado.
- Sábados, domingos e festivos.
- Permisos e licencias retribuídas.
- Vacacións.
- E, en xeral, por calquera situación que dese dereito a percepción do salario.

24.2. Complemento de antigüidade.

A partir do 1º de xaneiro de 2001 desaparece o complemento persoal por antigüidade, tanto para o persoal que o viñese percibindo como para os que o puidesen devengar no futuro (disposición transitoria 1).

24.3. Complemento de nocturnidade.

Terá a consideración de traballo nocturno o efectuado entre as 22 e as 6 horas. A súa regulación responderá ós puntos seguintes:

- a) Traballando no dito período nocturno máis dunha hora sen exceder de catro, cobrarase a bonificación exclusivamente polas horas traballadas.
  - b) Se exceden de catro as horas realizadas no período nocturno, devengarase a bonificación correspondente a toda a xornada realizada, estea comprendida ou non en tal período.
  - c) Quedan excluídos do cobramento deste complemento os vixilantes ou porteiros que fosen contratados para realiza-la súa función durante o período de noite expresamente.
- Este complemento de nocturnidade consistirá na percepción dun complemento, cos valores unitarios/hora que se recollen no anexo I.

Para o persoal de quendas, percibiranse, en vacacións, as horas nocturnas que lles

corresponderían de ter estado traballando.

#### 24.4. Complemento de quendas.

Polo feito de desempeña-lo traballo en réxime de quendas rotativas percibirase un complemento, por cada día realmente traballado nesta situación, cos valores unitarios que son os que figuran no aludido anexo I.

Para estes efectos, consideraranse días realmente traballados, tamén os que lle corresponderían durante o período de vacacións.

Este complemento deixarase de percibir, sen que o seu devengo supoña ningunha consolidación salarial, cando, sexa cal for a causa que o determine, se deixe de traballar en réxime de quendas.

Cuando, de forma non continuada, se traballase en réxime de quendas máis de 115 días dentro do ano natural, percibirase este complemento por tódolos días efectivamente traballados.

De non alcanzarse os 115 días, percibirase unicamente polos días traballados a quendas.

O persoal asignado a correquendas percibirá este complemento polos días efectivamente traballados, sexan ou non neste réxime.

#### 24.5. Complemento sábados, domingos e festivos.

Co fin de compensa-las peculiaridades do traballo en sábados, domingos e/ou festivos establécese, para o persoal suxeito ó réxime de quendas, un complemento que se percibirá por cada domingo ou festivo efectivamente traballado e cuns vabres unitarios que son os que se recollen no anexo I.

Para estes efectos, o persoal que traballe en sábados, domingos e/ou festivos, percibirá en vacacións os que lle correspondese no dito período, se estivese traballando.

Acórdase a extensión do complemento RET (domingos e festivos) ó sábado para o persoal de traballo a quendas. A súa aplicación (contía) será gradual e progresiva desde o ano 2001 ata o ano 2004 (anexo I).

#### 24.6. Complemento réxime especial de traballo.

Percibirano as persoas que traballan a tres quendas continuas de mañá, tarde e noite.

#### 24.7. Complemento de destacado.

O persoal que ocupe algún dos postos de traballo relacionados no anexo I, que foron valorados nas condicións ambientais e de traballo propias do taller central, percibirá as cantidades que, polo concepto de complemento de destacado, se recollen no citado anexo I, sempre que realice traballos noutras instalacións cunhas condicións que sexan sensiblemente distintas ás valoradas.

#### 24.8. Complemento de disfrute de vacacións en época non preferencial.

O persoal que devengue este complemento, conforme se indica no número 3 do artigo 19 percibirá, por cada día nesta situación, de acordo co seu nivel e grao, as cantidades cuns valores unitarios que se recollen no anexo I.

#### 24.9. Complementos varios.

En razón das peculiaridades das actividades que a continuación se relacionan, establécense os complementos cuns valores que se recollen no anexo I, de acordo cos criterios que se indican en cada caso.

As percepcións que se devenguen polos citados conceptos non serán consolidables e as actividades que dan lugar á súa percepción non serán tidas en conta, en consecuencia, na valoración do posto de traballo, estean ou non recollidas na descrición.

##### 1. Complemento por actividades contra os incendios.

Percibirano, de entre os ocupantes dos postos de traballo das brigadas de quenda de mantemento, vixilantes xurado e xefes de equipo de vixilancia, aqueles ós que, explicitamente, se lles recoñeza este tipo de actividade.

Este complemento devengarase mensualmente, na contía que se fixa no anexo I, deixándose de percibir nos casos de ausencia ó traballo que non sexa debida a descanso ou vacacións.

##### 2. Complemento por actividades en instalacións radioactivas.

Percibirano, de entre os ocupantes dos postos de traballo de instrumentistas e operadores de difracción ou fluorescencia por raios X, aqueles ós que, explicitamente, se lles recoñezan actividades en instalacións ou equipos radioactivos.

Este complemento devengarase mensualmente na contía que se fixa no anexo I deixándose de percibir nos casos de ausencia ó traballo que non sexa debida a descanso ou vacacións ou cando, no período mensual correspondente, non se produza actividade ningunha destas características.

### 3. Complemento por actividades de control por gammagrafía.

Percibirano, de entre os operadores de análise estática, aqueles ós que, explicitamente, se lles recoñezan actividades con equipos de control por gammagrafía.

Este complemento devengarase mensualmente en función do número de exposicións radiográficas efectuadas co equipo.

No anexo I figuran os valores unitarios.

#### 24.10. Prima de competitividade.

Establécese unha prima de competitividade nos termos que se recollen no anexo IV.

#### 24.11. Complemento xornada fraccionada.

A partir do ano 2001 e para o persoal de xornada fraccionada créase este complemento que, de forma progresiva, suporá no ano 2004 unha contía anual de 50.000 ptas. en valores do ano 2000 (anexo I).

#### 24.12. Horas extraordinarias.

As horas de traballo que alcancen a cualificación de extraordinarias serán retribuídas cunha recarga do 75% sobre os valores tipo, segundo se indica no anexo I.

O número de horas extraordinarias, en cumprimento da lexislación vixente, non poderá ser superior a oitenta ó ano.

Para estes efectos non serán computables as realizadas por causa de reparacións perentorias, ausencias imprevistas, fallos de subministración de enerxía e outros motivos fóra da normalidade da produción ou dos servizos.

Para efectos do disposto no artigo 7 do Real decreto 92/1983, do 19 de xaneiro, e orde ministerial do 1º de marzo de 1983, terán a consideración de horas extraordinarias estruturais as que se realicen para:

- Prolongación de xornada do persoal en réxime de quendas, efectuadas por ausencia do seu relevo, na forma e circunstancias que se indican no artigo 18, número 4 do presente texto.

- Cambios de quenda.

- Adaptación á redución da xornada que puidese producirse como consecuencia da aplicación do artigo 18º.1, nos casos en que esta puidese producirse.

- Períodos punta de produción ou mantemento.

- Mantemento non preventivo.

- A iniciativa de traballo en horas extraordinarias correspóndelle á dirección e a libre aceptación ou denegación ó traballador, salvo aquelas, a execución das cales será obrigatoria, necesarias para efectuar reparacións perentorias ou daquelas avarías que se produzan nas instalacións, fallos de enerxía eléctrica e outras causas que afecten a marcha normal da produción. Así mesmo, serán de obrigada execución as que sexa preciso realizar con prolongación de xornada no traballo a quendas, na forma e termos que se concretan no artigo 18º, punto 4, antes aludido.

#### 24.13. Gratificacións extraordinarias.

O número de gratificacións é de dúas:

- Gratificación de xullo.

- Gratificación de Nadal.

Cada unha delas estará composta, cando se devenguen íntegras, por unha mensualidade de soldo ou salario base, máis garantía ad personam cando proceda.

Aboaranse como máximo o día laborable anterior ó 16 de xullo e 20 de decembro respectivamente.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen.

#### 24.14. Bolsa de vacacións.

De forma gradual durante os anos 2001, 2002, 2003 e 2004 a bolsa de vacacións experimentará unha suba gradual ata alcanzar por este concepto 144.263 ptas. (valores ano 1999) no ano 2004 (anexo I).

O persoal que non devengue as vacacións completas percibirá a parte proporcional correspondente ó número de días devengados.

Estas cantidades serán aboadas a cada traballador na nómina inmediata anterior ó mes en que, segundo o calendario oficial de vacacións, lle corresponda iniciar o disfrute. No caso de vacacións fraccionadas entenderase o período máis longo, ou o primeiro deles de seren estes de

igual duración.

Artículo 25º.-Incremento retributivo.

Incrementos salariais:

Os incrementos salariais durante a vixencia do convenio serán os seguintes:

2000: incremento do IPC real en táboas para ese ano.

2001: incremento do IPC real en táboas para ese ano.

2002: incremento en táboas do 125% do IPC real para ese ano.

2003: incremento en táboas do 125% do IPC real para ese ano.

2004: incremento en táboas do 125% do IPC real para ese ano.

Os incrementos a conta fixaranse co IPC previsto, ou co 125% do IPC previsto, se é o caso, para cada ano regularizándose tan pronto como sexa coñecido o IPC real.

Incremento salarial adicional.

En xaneiro do ano 2001, 2002, 2003 e 2004 e con carácter previo ó incremento sinalado con anterioridade aplicarase un aumento exclusivamente sobre o soldo base equivalente a un 1,4% cada ano.

## Capítulo VI

### Aspectos asistenciais

Artículo 26º.-Seguro de vida.

Para cubrir, na medida do posible, os riscos derivados de falecemento ou incapacidade total e absoluta do traballador, mantense o seguro colectivo de vida actualmente vixente, que cobre tamén a continxencia de invalidez permanente total, sempre que esta fose declarada polo organismo oficial competente nesta materia e o produtor cause baixa na empresa.

A este respecto, convén matizar que a incapacidade total e absoluta asegurada constitúe un termo da nomenclatura do seguro mercantil contratado e que non ten por que coincidir ou analogarse coa terminoloxía laboral das incapacidades.

Así mesmo, mantense, na forma actual, o reparto no pagamento das primas entre a empresa e os traballadores.

A adscrición a este seguro será voluntaria por parte do traballador.

Da póliza subscrita entre a empresa e a compañía aseguradora, así como dos posibles apéndices a ela que, no futuro, puidesen subscribirse, depositarase unha copia na secretaría do comité de empresa.

Previamente á subscrición ou renovación da póliza, o comité de empresa será informado co obxecto de que propoña outras alternativas se o cre conveniente.

Artículo 27º.-Seguro de viuvez e orfandade.

Existe un seguro complementario de viuvez e orfandade contratado mediante a oportuna póliza colectiva de seguros, das características seguintes:

27.1. Persoas que afecta.

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

27.2. Pensións que se van outorgar.

-Viuvez: consistirá no 45% da base complementaria do causante, definida no punto 3.

-Orfandade: consistirá no 20%, por cada fillo menor de 18 anos ou maior incapacitado para todo traballo, da base complementaria definida no punto 3.

Entre ambas pensións de viuvez e orfandade non poderá ser superado o importe da base complementaria.

27.3. Base complementaria.

A base complementaria defínese como a diferenza entre:

-O 100% dos ingresos reais media, 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.

27.4. Condicións.

a) Complemento da Seguridade Social.

Estes seguros outorgarán pensións para cada uno dos eventos que amparan. A súa concesión, continuidade e perda responderán a idénticas normas e criterios que as pensións da Seguridade Social ás que complementan.

b) Baixa empresa.

Os que causen baixa na empresa causarán baixa simultánea nos seguros.

c) Ingresos reais.

Non terán a 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 uno 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 cubriera o 20% destes.

e) Invariabilidade.

Estas pensións complementarias non están suxeitas a revisión e non sufrirán máis variacións que as que deriven do dereito a desfrutarlas, total ou parcialmente, segundo se indica no punto 4 a).

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

Artículo 28º.-Plan de pensións.

Acórdase a creación dun plan de pensións para o centro de Alúmina Española-Aluminio Español en San Cibrao.

O citado plan de pensións será de aplicación en xaneiro do ano 2003 para as contribucións de risco e aforro.

A partir do 1 de xaneiro de 2003 a empresa deixará de achegar por calquera outra prima de seguros de vida, viuvez e orfandade que ata esa data puidera estar aboando ós seus empregados (artigos 26º e 27º), remitíndose nestes aspectos ó correspondente regulamento do plan de pensións.

Para o persoal de convenio colectivo serán de aplicación as táboas de porcentaxes de achega establecidas no artigo 20.2º do regulamento do plan de pensións de Alcoa Inespal, S.A, así como o resto de dereitos e obrigas establecidas para o persoal de novo ingreso no mencionado regulamento.

Artículo 29º.-Comisión para atencións sociais e capacidade diminuída.

Co fin de atender aqueles conceptos asistenciais non incluídos no presente convenio mantense a comisión para atencións sociais e capacidade diminuída.

Os fins desta comisión son os fixados nas súas propias normas de funcionamento e os seus estatutos figuran como anexo III ó presente convenio.

Basicamente esta comisión responderá á seguinte formalización:

Composición.-Estará composta por:

-3 representantes do persoal, nomeados polo comité de empresa.

-1 empregado de S. G. de R. Humanos.

-1 médico do servizo médico de empresa.

-1 representante da dirección.

Fondos.-Estarán constituídos por:

a) Unha achega mensual, por cada traballador, consistente nun 0,4% das súas percepcións reais mensuais, excluídas horas extraordinarias.

b) Igual achega por parte da empresa, que será incrementada nun 0,2% sempre que o índice de absentismo por enfermidade, correspondente ós tres meses anteriores, sexa igual ou inferior ó 3%. Se o dito índice de absentismo estivese comprendido, no mesmo período, entre o 3% e o 4,75%, o 0,2% a que se fixo referencia aplicarase exclusivamente sobre o soldo ou salario base mensual, deixándose de achegar cando o referido índice de absentismo por enfermidade exceda do 4,75%.

Para estes efectos, o cálculo do índice de absentismo efectuarase da forma seguinte:

Horas perdidas enfermidade

I. abs.=x100

Horas totais teóricas

c) Calquera outra cantidade que puidese recadarse.

Recoñéceselle á empresa a facultade de cesar na súa achega se os fondos fosen destinados a fins distintos ós que se recollen nos aludidos estatutos.

Artículo 30º.-Complementos por enfermidade.

Con cargo ó fondo de axuda, o traballador en situación de baixa por enfermidade percibirá as axudas ou complementos ás prestacións da Seguridade Social que se detallan:

-Unha axuda, equivalente ó salario base, garantía ad personam se é o caso e complementos de posto (de cantidade e/ou calidade) de ata tres días por cada ano natural, aplicable ós tres primeiros días de baixa, independentes ou acumulados.

-Un complemento diario á prestación económica da Seguridade Social ou empresa, a partir do cuarto día de baixa, ata alcanza-lo importe do salario base, garantía ad personam se é o caso e complemento de posto (de cantidade e/ou calidade).

Se a enfermidade padecida comporta internamento sanatorial ou hospitalario, o complemento percibirase desde o primeiro día.

O cobramento dos complementos de posto está supeditado a que o índice de absentismo por enfermidade, nos tres meses anteriores, non supere o 3,75% e a que, obviamente o fondo de axuda conte, de acordo co establecido no artigo anterior, con liquidez suficiente para facer fronte ó pagamento das ditas axudas.

Artículo 31º.-Complemento por accidente de traballo.

Nos casos de accidente de traballo, complementarase a prestación do seguro ata alcanza-lo 100% do salario real, entendéndose por salario real o soldo base máis garantía ad personam, se é o caso, e complemento de posto de traballo e (calidade/cantidade).

Os accidentes in itinere deberán acreditarse suficientemente.

Artículo 32º.-Anticipos.

32.1. Con cargo ós salarios xa devengados, e ó amparo do artigo 29 do Estatuto dos traballadores, poderán obterse anticipos con límite na retribución acreditada ata o momento da súa solicitude.

Con este mesmo criterio, poderanse tamén obter anticipos sobre as pagas extraordinarias.

32.2. Non obstante, tamén poderán percibirse, por un máximo de dúas veces ó ano, ata un límite do 90% do soldo mensual.

32.3. A petición deberá ser formulada, polo menos, cun día de antelación e, en ámbolos casos, antes do día 20 de cada mes.

Artículo 33º.-Préstamos.

O saldo máximo constante do fondo con destino a préstamos fíxase en vinte millóns de pesetas.

33.1. Condicións, límites e prazos.

a) Cantidades máximas e prazos de devolución:

-Ata 300.000 pesetas, que se cancelarán no prazo de 18 meses.

-Ata 750.000 pesetas, en caso de enfermidade do traballador ou algún dos seus familiares directos, xustificada suficientemente a necesidade. O prazo de devolución será de 24 meses, a menos que se concerte un prazo menor de amortización.

A amortización do préstamo suspenderase nos supostos previstos no artigo 45 do Estatuto dos traballadores, exceptuándose o caso de incapacidade laboral transitoria.

b) Estes préstamos non devengarán xuros.

33.2. Procedemento.

a) Solicitudes: as peticións poderán ser cursadas a través dos respectivos xefes de departamento ou servizo, ou ben a través do comité de empresa.

En ámbolos casos serán remitidas á comisión de atencións sociais.

b) Concesión: as peticións serán estudias e resoltas pola comisión de atencións sociais. En caso de non acordo, decidirá a dirección.

### 33.3. Orientacións para a concesión.

- a) Deberán estar debidamente xustificadas.
- b) Deberán ter tratamento prioritario as situacións de infortunio de especial importancia e/ou gravidade.
- c) Sucesivamente, atenderanse outros estados de necesidade que serán graduados, en canto a prioridade, de acordo coas circunstancias.
- d) Constituirá unha preferencia cualitativa xeral o feito de non ter recibido anteriormente outro préstamo.

Artículo 34º.-Axudas ó estudio para fillos do persoal.

Os fillos de empregados en activo percibirán axudas a estudos universitarios medios e superiores, bacharelato, COU, FP2 ou equivalentes, na mesma contía que nese ano exista para o persoal excluído de convenio, conforme o recollido no anexo III.

A partir do curso académico 2001/2002 as axudas de estudio establecidas para fillos dos empregados estenderanse para os estudos de infantil, primaria e ESO, na mesma contía que para ese ano exista para o persoal excluído de convenio, incrementándose conforme as táboas a partir do dito ano.

Artículo 35º.-Axuda para odontoloxía.

Subvencionarase o 50% do importe dos gastos soportados en facturas, por consultas, radiografías, extraccións, próteses e reposición de pezas. A contía máxima do gasto será de 308.700 ptas. anuais por unidade familiar (revisables segundo táboas).

Artículo 36º.-Transporte do persoal.

Mantense vixente o actual sistema de transporte de persoal a e desde fábrica, co percorrido e frecuencias actualmente establecidas, sen custo ningún para o persoal.

Artículo 37º.-Transporte interno ó comedor.

Durante o período de xornada fraccionada, organizarase un sistema de transporte interno no complexo, nas horas normais de comida, para facilitarlle ó persoal o acceso ó comedor desde as inmediacións do seu posto de traballo e o retorno a este.

Artículo 38º.-Colonia infantil.

Neste tema haberá que aterse ó reflectido na acta do acordo do 19 de xuño de 1996 entre centrais sindicais/grupo Inespal.

## Capítulo VII

### Acción sindical na empresa

Artículo 39º.-Principios xerais.

O exercicio de acción sindical recoñécese e ampárase no marco do pleno respecto ós dereitos e liberdades que a Constitución garante.

Artículo 40º.-Do comité de empresa.

40.1. O comité de empresa é o máximo órgano de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

40.2. Os compoñentes do comité de empresa disporán dun máximo de 40 horas mensuais, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As ditas horas poderán ser computadas globalmente en forma mensual ou bimestral e distribuídas entre os seus membros, segundo criterio do propio comité.

Quedarán excluídas, do conxunto destas horas, as que correspondan a reunións convocadas pola dirección da empresa, comité de seguridade e saúde, negociación colectiva e as dedicadas ás reunións preceptivas da Xunta de Economato.

Excepcionalmente, os compoñentes do comité de empresa poderán desfrutar, avisando cunha semana de antelación, dunha licenza anual non retribuída de ata 15 días, para asistir a cursos de formación sindical.

40.3. Mensualmente, os servicios xerais de recursos humanos porán á disposición do comité de empresa bonos xustificativos de ausencia ó traballo, debéndose comunicar ó xefe inmediato a non asistencia o día anterior, salvo casos urxentes e excepcionais en que non sexa posible cumprir este prazo de aviso previo. Neste caso, avisarase coa maior antelación posible, a través dos servicios xerais de recursos humanos.

40.4. O comité de empresa disporá dun local adecuado para o desenvolvemento das súas funcións. Así mesmo, disporá de taboleiros de anuncios en distintas dependencias do centro de traballo, debendo cumprir as mínimas garantías de inviolabilidade.

De todo o exposto no taboleiro de anuncios entregarase copia á xefatura de S.G. de R. Humanos e deberá levar sistematicamente o selo do comité.

40.5. Mensualmente, a empresa porá á disposición do comité de empresa a cantidade de 20.000 pesetas para a cobertura dos gastos producidos no desempeño do seu cometido.

Artículo 41º.-Dereitos do comité á información.

Sen prexuízo dos dereitos que, especificamente e ó longo do texto do convenio, se acordaron, e do previsto no Estatuto dos traballadores, o comité de empresa deberá estar informado sobre as materias e aspectos seguintes:

1. En xeral, os asuntos que poidan relacionarse coa problemática do persoal.

2. A evolución xeral do sector económico ó que pertence a empresa, a situación da produción e das vendas, o programa de produción e a evolución probable do emprego na empresa.

Esta información será facilitada trimestralmente.

3. O balance, a conta de resultados, a memoria e demais documentos que se dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións que a estes.

4. Os modelos de contrato de traballo escrito que utiliza a empresa, así como os documentos relativos ó remate da relación laboral.

5. Os casos de sanción por faltas cualificadas de graves ou moi graves, coa dobre finalidade de:

-Obter audiencia ante a dirección antes de que se adopte resolución.

-Emitir informe razoado, no prazo de cinco días hábiles, contados a partir da data en que se solicite.

6. As estatísticas sobre índices de absentismo e as súas causas; os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias; os índices de sinistralidade; os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan. Esta información facilitarase trimestralmente.

7. O número de horas extraordinarias efectuadas, desagregadas por departamentos e o número de persoas que as realizaran.

-O número de traballadores contratados temporalmente.

-A evolución do cadro de persoal, con expresión do número de altas e baixas que se produciran. Estas informacións facilitaranse mensualmente.

Artículo 42º.-Garantías do comité.

Os membros do comité de empresa, como representantes legais dos traballadores, terán as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que será oído, á parte do interesado, o comité de empresa e o delegado da súa propia sección sindical.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro dos dous anos seguintes á terminación do seu mandato, ou demisión, se é o caso, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, por tanto, do establecido no artigo 54 do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar colexiadamente, e con liberdade, as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturba-lo normal

desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo previamente á empresa.

Artículo 43º.-Seccións sindicais.

43.1. A dirección reconece a existencia de seccións sindicais no seo da empresa e o dereito a estar representados conforme o disposto na lexislación vixente.

43.2. As actuacións, garantías, dereitos e obrigas do delegado e da correspondente sección sindical rexeranse polos acordos seguintes:

a) O delegado, mentres se mantéña no exercicio do seu cargo, gozará das garantías e dereitos outorgados pola lexislación vixente ou polo presente convenio ós membros do comité.

b) A sección, a través do seu delegado, poderá realizar propaganda sindical e emitir comunicacións en taboleiros de anuncios ou carteis independentes instalados en lugares de concorrencia xeral do cadro de persoal, previamente autorizados.

As publicacións serán comunicadas, previamente, ós servizos xerais de Recursos Humanos. Serán identificables e a central correspondente responsabilizarase do seu contido.

c) Disporán dun local cada unha delas no que poidan:

-Contar con medios de arquivo e documentación independentes.

-Celebrar reunións ou sesións de traballo.

d) O cobramento das cotas sindicais poderá levarse a cabo, opcionalmente:

-De forma directa, dentro do horario de traballo, aínda que sen interrompe-lo proceso productivo.

-A través do Servizo de Nóminas, logo da autorización expresa do interesado. Neste caso, os movementos de altas, baixas ou calquera outra variación terán efecto, en nómina, mensualmente.

e) Poderá convocar asemblea, fóra de horas de traballo e con autorización previa da dirección.

43.3. A dirección da empresa fai constar que a súa actitude con respecto ás distintas seccións sindicais axustarase ós principios de neutralidade e equidade de tratamento nas súas relacións.

43.4. A excedencia por dedicación plena a actividades sindicais axustarase ó disposto nos artigos 46.4 e 45.k) do Estatuto dos traballadores.

O seu desfrute, ó abeiro deste acordo limitarase a un caso por cada central sindical con implantación suficiente para dispor de delegado.

Artículo 44º.-Dereitos de reunión e asemblea.

O persoal poderá reunirse en asemblea nos locais da empresa, fóra das horas de traballo, con comunicación previa á dirección.

Logo do acordo coa dirección da empresa, poderanse celebrar, en horas de traballo, ata un máximo de 3 asembleas ó ano dunha hora de duración cada una.

O dereito de asistencia non alcanza o persoal que, durante este tempo, estivera prestando os seus servizos en réxime de quendas ou implicado en labores ou reparacións que poidan afecta-la boa marcha das instalacións.

Os días en que se celebren asembleas, os autobuses poderán atrasa-la súa saída ata finalizar estas, sen que tal atraso supoña prolongación de xornada.

A asemblea poderá ser convocada polo comité de empresa, ou por un número de traballadores non inferior ó 10% do cadro de persoal.

A orde do día da asemblea será elaborada polos convocantes, que presidirán e serán responsables dela.

## Capítulo VIII

### Disposicións complementarias

Artículo 45º.-Roupa de traballo.

45.1. Catálogo de pezas.

Este concepto está regulado mediante instrucción interna, número I-44.11, na que se recolle o tipo, número e duración das pezas que compoñen as dotacións dos distintos postos de traballo.

45.2. Uso da roupa.

O uso de tales pezas deberá suxeitarse ás seguintes regras:

- a) Os seus usuarios están obrigados a presentarse con elas nos seus postos de traballo.
- b) Deberán poñer a debida dilixencia na súa conservación e limpeza, sendo do seu cargo o aseo e a súa pasada de ferro.
- c) Por ser propiedade da empresa, só poderán usarse durante as horas de servizo. Os uniformes poderán levarse tanto á ida como á volta do traballo, pero téndoos sempre ó entrar en servizo.
- d) Se durante a vida asignada ás pezas cesasen os seus usuarios no servizo da empresa, están obrigados a devolver-las últimas que recibiran.
- e) Rematado o período de vida, ou cando foran dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios, pero os uniformes non poderán ser nunca usados en público sen expresa autorización da empresa.

Artículo 46º.-Comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde asumirá as competencias e actividades que establece a Lei de prevención de riscos laborais, sen prexuízo de que, logo do acordo das partes, se establezan as modificacións que se consideren necesarias de acordo coa obtención dun maior nivel de prevención no centro de traballo.

A composición deste comité será a que determine a Lei de prevención de riscos laborais. Adicionalmente o actual comité central, no que participan os membros do comité de seguridade e saúde celebrará, obrigatoriamente, unha reunión mensual. Sempre que o acorde o presidente por iniciativa propia ou por petición de tres ou máis dos seus compoñentes, celebraranse reunións extraordinarias.

Os membros deste comité que representan os traballadores poderán celebrar reunións preparatorias.

Na convocatoria das reunións citarase a orde do día.

Levantará acta de tódalas reunións, remitindo unha delas ó comité de empresa.

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores comprométense a impulsar calquera acción que tenda á mellora da seguridade e saúde laboral no complexo e, neste sentido, a potenciar ó máximo a actuación dos subcomités de área.

Artículo 47º.-Subvención de comidas.

En caso de prolongación de xornada, que afecte os horarios habituais de comida, a empresa facilitará que esta se poida levar a efecto. Para iso aboará o seu importe. No suposto de que esta poida realizarse en horas de funcionamento do comedor da fábrica, reembolsarase o valor do tiquet correspondente.

Artículo 48º.-Despedimento por causas obxectivas. Comunicación previa.

Nos supostos de despedimento individual baseado en causas obxectivas, a que fai referencia o artigo 52 do ET, con anterioridade á preceptiva notificación por escrito ó traballador afectado, comunicarase tal decisión ó comité de empresa, quen, no prazo de 72 horas emitirá informe ó respecto, o cal non terá carácter vinculante.

Artículo 49º.-Capacidade diminuída.

49.1. Definición.

Serán considerados como personal de capacidade diminuída aqueles traballadores que sufriran unha limitación funcional ou psíquica, derivada tanto de enfermidade, como de accidente, sexa ou non laboral, ou desgaste físico natural por razón da idade, que, sen que supoña unha diminución invalidante total ou absoluta, afecte os traballos da súa profesión habitual e impida o desenvolvemento destes de forma correcta e completa.

49.2. Declaración da incapacidade.

A declaración desta situación poderá efectuarse:

1. A través da cualificación oficial como invalidez permanente parcial.
2. A través do servizo médico de empresa.

En ámbolos supostos o servizo médico de empresa estudiará o caso por proposta dalguna das

seguintes fontes:

- a) O propio interesado.
- b) O xefe do departamento ou servicio correspondente.
- c) A iniciativa do propio servizo médico, de acordo cos recoñecementos periódicos e historial clínico, cando detecte unha incompatibilidade manifesta do traballador no posto que desempeña ou que puidese afectar claramente a seguridade de persoas e/ou instalacións.

#### 49.3. Adaptación do traballador.

-Determinada a diminución de capacidade, de acordo co procedemento establecido, o traballador será destinado a un posto compatible coas súas posibilidades, se o houber.

-En colaboración coa comisión de atencións sociais e capacidade diminuída e os delegados de prevención, se o desexan, a dirección da empresa elaborará unha lista de postos de traballo, entre os existentes en cada momento, apropiados para persoas de capacidade diminuída.

-A dispoñibilidade de vacantes para solucionar estas situacións será estudada e, oídas as suxestións do comité de empresa, determinada pola dirección, en cada caso concreto, tendo en conta as circunstancias que concorran.

-Co fin de habilitar vacantes nos postos de traballo adecuados para traballadores diminuídos (segundo lista anterior), acórdanse as medidas seguintes:

- a) Utilización da mobilidade funcional de titulares de postos aptos para diminuídos, quen, en caso de pasar a un posto de nivel inferior, conservarán a retribución do de orixe, a título persoal.
- b) Utilización das situacións transitorias previstas nas normas da Seguridade Social (incapacidade laboral transitoria, invalidez provisional) co fin de conseguir un maior prazo de espera para facilita-la oportunidade de vacante.

-Para asegura-lo éxito das accións anteriores, programaranse actividades formativas e de reciclaxe para o persoal afectado.

-Esgotadas estas medidas e previsións sen éxito, tomarase decisión definitiva sobre o caso.

#### 49.4. Garantías salariais en caso de cambio de posto.

Nestes supostos manteranse as retribucións básicas correspondentes ó posto de orixe (salario base e garantía ad persoam, se é o caso) e os complementos de posto (de cantidade e/ou calidade) calcularanse de acordo co nivel do posto efectivamente desempeñado.

A aplicación do disposto no presente artigo retrotraerase ó 1-1-1996 para aquelas persoas que, con anterioridade á sinatura deste convenio, sufriran diminución de nivel salarial como consecuencia de cambio de posto motivado por diminución de capacidade.

#### 49.5. Garantías organizativas.

a) Se, existindo posibilidade de adaptación do traballador diminuído, mediante algunha das previsións deste acordo, o traballador as rexeitase, haberá que averse ó que dispoña a lexislación vixente.

b) Se o traballador que se encontre en desfrute de garantía persoal, orixinada por un cambio de posto debido a diminución de capacidade, rexeitase un posto de traballo no que poida reducir ou extingui-la súa garantía, conservará a que lle correspondería se aceptase o posto ofrecido.

c) Se se producise recuperación constatada de capacidade, de forma total ou parcial, o traballador quedará dispoñible para mobilidade funcional que propicie vacante en favor doutro traballador diminuído.

#### 49.6. Invalidez provisional derivada de accidente de traballo.

Durante a situación de invalidez provisional derivada de accidente laboral, o traballador terá dereito a percibi-la diferenza entre a prestación derivada da dita continxencia e o salario mensual base máis garantía ad persoam, se é o caso.

A dita diferenza non abarcará as gratificacións extraordinarias establecidas en convenio.

#### Artículo 50º.-Bilingüismo.

Os textos de convenio colectivo serán publicados en español e en galego.

Na medida do posible, tenderase á publicación en ámbolos idiomas daqueles escritos que sexan considerados de máximo interese xeral.

#### Artículo 51º.-Seguro contraincendios.

Para o persoal que desenvolve actividades contraincendios e que non estivera adscrito ó seguro

de vida recollido no artigo 26º, a empresa suscribirá unha póliza que cubrirá o 50% do capital previsto no dito seguro de vida.

## Capítulo IX

### Disposicións derradeiras

Artigo 52º.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

Os conflitos de traballo que durante a vixencia do presente convenio puideran suscitarse someteranse ó procedemento regulado no acordo inteprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), logo do coñecemento en primeira instancia pola comisión paritaria do convenio. Alternativamente poderase acudir ó procedemento regulado no ASEC.

Artigo 53º.-Comisión de interpretación e vixilancia.

Co obxecto de velar polo cumprimento do convenio nos termos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación, créase a presente comisión, composta por tres representantes dos traballadores e tres representantes da dirección da empresa, en ámbolos casos elixidos de entre os que formaron parte da comisión deliberadora do presente convenio.

Os acordos da comisión tomaranse por maioría dos dous tercios.

En caso de desacordo na comisión e tratándose dun conflito colectivo, someterase ó procedemento regulado no AGA ou ASEC.

Artigo 54º.-Garantías persoais.

Respectanse as condicións globais máis beneficiosas que, a título persoal, puidese provir calquera traballador afectado polo presente convenio.

Artigo 55º.-Disposicións legais futuras.

As disposicións legais futuras que impliquen variación en todos ou algún dos conceptos retributivos pactados, unicamente operarán se, globalmente considerados e sumados ós regulamentarios vixentes con anterioridade ó convenio, superan o nivel total deste.

Artigo 56º.-Garantía complementaria.

Para o non previsto no presente convenio, rexerá o disposto nas disposicións legais en vigor.

### Disposición transitoria

1. A contía que coa data do 31 de decembro de 2000 percibiran os traballadores como complemento persoal de antigüidade, extinguido en virtude do disposto no artigo 24.2º do vixente convenio, manterase como garantía ad persoam.
2. As persoas que teñan previsto cobrar un trienio no ano 2001 e 2002 cobrarán unha contía equivalente ó valor do dito trienio, na data en que lles correspondese, que se consolidará na garantía ad persoam.
3. A contía da garantía ad persoam que nesta disposición transitoria se regula será revisada anualmente na mesma porcentaxe pactada para a revisión das táboas salariais, polo que non será absorbible nin compensable.
4. Ademais, de forma extraordinaria e por unha soa vez, a contía da garantía ad persoam incrementárase no ano 2003 no importe que, en cómputo anual, se sinala a continuación, en función do ano de nacemento do traballador, e que quedará consolidada na mencionada garantía.

| Ano de nacemento | Contía anual |
|------------------|--------------|
| 1945             | 81.626       |
| 1946             | 84.891       |

|      |         |
|------|---------|
| 1947 | 88.287  |
| 1948 | 91.819  |
| 1949 | 95.491  |
| 1950 | 99.311  |
| 1951 | 103.283 |
| 1952 | 107.415 |
| 1953 | 111.711 |
| 1954 | 116.180 |
| 1955 | 120.827 |
| 1956 | 125.660 |
| 1957 | 130.686 |
| 1958 | 135.914 |
| 1959 | 141.350 |
| 1960 | 147.004 |
| 1961 | 152.885 |
| 1962 | 159.000 |
| 1963 | 159.000 |
| 1964 | 159.000 |
| 1965 | 159.000 |
| 1966 | 159.000 |
| 1967 | 159.000 |
| 1968 | 159.000 |
| 1969 | 159.000 |
| 1970 | 159.000 |
| 1971 | 159.000 |
| 1972 | 159.000 |
| 1973 | 159.000 |
| 1974 | 159.000 |
| 1975 | 159.000 |
| 1976 | 159.000 |
| 1977 | 159.000 |
| 1978 | 159.000 |
| 1979 | 159.000 |
| 1980 | 159.000 |
| 1981 | 159.000 |

Esta compensación non será aplicable ó persoal que accedera á xubilación parcial ou que poida facelo durante o período de vixencia do convenio.

Táboa de complementos varios ano 2000

(Valores provisionais: incremento do 3% s/1999)

| Concepto                   | Pto. de traballo     | Nivel | Importe    |          |
|----------------------------|----------------------|-------|------------|----------|
|                            |                      |       | Ptas/ hora | Ptas/mes |
| Complemento destacado      | Especialista de mto. | 22    | 44,68      | -        |
|                            | Mantedor C           | 23    | 52,59      | -        |
|                            | Soldador B           | 24    | 59,61      | -        |
|                            | Mantedor B           | 25    | 66,63      | -        |
|                            | Soldador A           | 25    | 66,63      | -        |
|                            | Mantedor A           | 26    | 70,11      | -        |
| Complemento bombeiros      | Varios               | -     | -          | 6.763    |
| Complemento radiactividade | Varios               | -     | -          | 6.763    |
| Complemento ganmagrafía    | Varios               | -     | 168,52     | -        |

## ANEXO I

\*Para as táboas de salarios, véxase o DOG núm. 47, do 7 de marzo de 2001

## ANEXO II

### Cadro de clasificación profesional

| Nivel funcional | Grupo técnico | Grupo empregados  | Grupo obreiros   |
|-----------------|---------------|---|--|
| I               |               |   |  |
| II              |               |   |  |
| III             |               | Encargado<br>Oficial de 1ª administrativo<br>Tec. de organización de 1ª<br>Delineante de 1ª<br>Analista de 1ª   | Oficiais de 1ª<br>Xefes de equipo  |
| IV              |               | Analista de lab. de 2ª<br>Oficial de 2ª administrativo<br>Auxiliar administrativo<br>Reprod. e archiv. planos<br>Delineante de 2ª<br>Cabo gardas<br>Técnico organización 2ª | Oficiais 2ª<br>Oficiais 3ª<br>Conductor máquinas móbiles<br>Especialistas (cualificados) |
| V               |               | Telefonista<br>Dependente economato<br>Auxiliar técnico<br>Ordenanza<br>Conductor<br>Vixilante  | Especialistas (non cualificados)   |

Tódolos postos de xefes de equipo pertencerán ó nivel III do grupo que lles corresponda, aínda que na actualidade teña a categoría de especialista.

Para efectos desta nova clasificación entenderanse especialistas non cualificados os postos de traballo con niveis salariais inferiores ó 24.

## Comisión de atencións sociais e capacidade diminuída

### Estatutos

#### Capítulo I

##### Obxecto

Artigo 1º.-Obxecto.

De acordo co artigo 29 do 12º convenio colectivo da unidade de traballo das empresas Aluminio Español, S.A. e Alúmina Española, S.A. e co fin de atender aqueles conceptos asistenciais non incluídos expresamente no dito convenio, mantense a comisión para atencións sociais e capacidade diminuída, que se encargará da recollida, tramitación e se é o caso concesión de axuda económica con cargo ó fondo que se expresa no dito artigo.

#### Capítulo II

##### Composición da comisión

Artigo 2º.-Composición.

A comisión de atencións sociais estará composta por:

- 3 representantes do persoal, elixidos polo comité de empresa.
- 1 empregado de servizos sociais.
- 1 médico do servizo médico de empresa.
- 1 representante da dirección.

De entre os membros que compoñen esta comisión, elixirase un secretario e un presidente.

Artigo 3º.-Fondos.

Estarán constituídos por:

- a) Unha achega mensual por cada traballador consistente nun 0,4% das súas percepcións reais mensuais, excluídas horas extraordinarias.
- b) Igual achega pola empresa que será incrementada nun 0,2% sempre que o índice de absentismo por enfermidade, nos tres meses anteriores, sexa igual ou inferior ó 3%. Se o dito índice de absentismo estivera comprendido no mesmo período, entre o 3% e o 4,75%, o 0,2% a que se fixo referencia, aplicarase exclusivamente sobre o soldo ou salario base mensual, deixándose de achegar cando o referido índice de absentismo por enfermidade exceda do 4,75%.

Para estes efectos, o cálculo do índice de absentismo efectuarase da forma seguinte (1 a 30 do mes):

Horas perdidas enfermidade

I. Absentismo= $x$  100

Horas de traballo teóricas

Das cantidades recadadas segundo os puntos a) e b), reservarase o 3% da recadación mensual do achegado pola empresa e traballadores a axudas de óptica (gafas e cristais, para ano 1999) e seguindo criterios históricos, destínase o resto (97%) da seguinte forma: o 75% para o pagamento das IT e o outro 25% ó pagamento das axudas sociais.

- c) Unha achega adicional por parte da empresa e o traballador dun 0,2% das percepcións reais mensuais, excluídas horas extraordinarias.

Esta achega adicional irá destinada exclusivamente para o pagamento dos complementos de IT e pagas extraordinarias.

- d) Se houbera un excedente ó final do ano do total da recadación, devolverase a cada parte, na proporción achegada, ou utilizarase para minora-la achega do ano seguinte.

Se, polo contrario, ó finaliza-lo ano a cantidade complementaria achegada non fora suficiente, incrementarase na contía necesaria e na proporción pactada.

O traballador recuperará a achega adicional do 0,2% no caso de que o índice de absentismo non

supere a taxa anual do 3,5%. Para o cómputo da dita taxa, tomarase como data de inicio ou referencia a do mes de agosto de 1995.

Cadro resumo:

I. Recadación:

-0,4% empresa e traballadores.

-0,2% empresa.

-0,2% empresa e traballadores.

II. Distribución:

De cantidades A + B.

3% = axuda de gafas/cristais (ano 99).

97% restante

75% = IT extras (criterios históricos).

25% = axudas sociais.

100% de C.= IT/extras.

III. Devolucións.

1) Fin de ano.

A + B (I T)= exceso = Devolución sobre % empresa/traballadores

Déficit = achega adicional sobre % empresa/traballadores.

2) C = cando absentismo '3,5% anual = devolución 0,2 traballadores.

e) Calquera outra cantidade que puidera recadarse.

Recoñéceselle á empresa a facultade de cesar na súa achega se os fondos foran destinados a fins distintos ós que se recollen nos aludidos estatutos.

Artigo 4º.-Movemento de fondos.

Efectuaranse a través da comisión de atencións sociais co Servicio de Nóminas.

Artigo 5º.-Períodos de carencia.

Os beneficios económicos terán efecto desde o momento de ingreso no Fondo de Axuda Social, sendo obrigatorio este

Artigo 5.1º.-Beneficiarios.

Os traballadores en activo e familiares incluídos como beneficiarios na súa cartilla da Seguridade Social.

Artigo 6º.-Axudas a fondo perdido.

Recoñéceselle a esta comisión a facultade de recorta-las axudas sociais se se produce a falta de liquidez e sen dereito a recuperar no futuro.

Transitoriamente e mentres que a Administración, a empresa ou calquera outro organismo, non se faga cargo, concederanse as seguintes axudas, logo de petición do propio interesado:

6.1. Derivadas de incapacidade por enfermidade común.

Con cargo ó fondo de axuda, o traballador en situación de baixa por enfermidade, percibirá as axudas ou complementos ás prestacións da Seguridade Social que se detallan:

-Una axuda, equivalente ó salario base, garantía ad personam e complemento de posto (de cantidade e/ou calidade) de ata tres días por cada ano natural de (21 de decembro a 20 decembro), aplicable ós tres primeiros días de baixa, independentes ou acumulados.

-Un complemento diario á prestación económica da Seguridade Social ou empresa, a partir do cuarto día de baixa, ata alcanza-lo importe do salario base, garantía ad personam e complementos de posto (de cantidade e/ou calidade).

-Se a enfermidade padecida comporta internamento sanatorial ou hospitalario, o complemento percibirase desde o primeiro día.

-O cobramento dos complementos de posto está supeditado a que o índice de absentismo por enfermidade, nos tres meses anteriores, non supere o 3,75%.

Así mesmo a comisión poderá denega-la otorgación de axudas por incapacidade temporal (IT) se durante o período de duración desta, se comproba que a súa conducta é incompatible coa recuperación da enfermidade. Para tal efecto, a Comisión de Atencións Sociais rexerase polo

regulamento que, como anexo I, se xunta a estes estatutos.

#### 6.2. Prórroga de incapacidade temporal derivada de enfermidade común.

Durante a situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, o traballador terá dereito a percibir a diferenza entre a prestación derivada da dita continxencia e o salario base máis garantía ad personam.

Esta diferenza non abarcará as gratificacións extraordinarias establecidas en convenio.

#### 6.3. Axudas para gastos médicos excepcionais.

-O empregado que, esgotada a vía da Seguridade Social, deba efectuar uns gastos médicos de carácter excepcional debidamente xustificadas, poderá solicitar unha axuda por contía que será designada en cada momento pola comisión.

-Así mesmo, cando se xustifique a necesidade de acompañar a un beneficiario ingresado nunha entidade sanitaria, poderá solicitar unha axuda dos gastos ocasionados, a partir do oitavo día de internamento. O 70% do importe total, sempre que este non exceda das cantidades indicadas a continuación.

-Comidas(-) día 6.337 ptas.

-Aloxamento(-Desplazamento) 1 viaxe 4.159 ptas.

Ida/volta(

Ante tratamentos especiais (drogadicción, alcoholismo e outras situacións límites), e/ou de longa duración especialmente custosos, a comisión poderá estudar a concesión de axudas excepcionais. Non serán tidas en contas as axudas médicas cun custo total que non exceda de 7.000 ptas.

#### 6.4. Ortodoncia.

Nos casos de ortodoncia (ata 14 anos), logo do informe médico que xustifique a necesidade, poderá ser concedida unha axuda de ata o 50% do importe total, que se aboará segundo presentación de facturas e orzamento total da forma seguinte:

-Primeiro pagamento: entrada = 16% do orzamento como máximo.

-Resto: en mensualidades de acordo coa duración do proceso.

En ningún caso se aboarán facturas acumuladas, revisións, nin prórroga do orzamento superior a dous meses; non se aboará máis dun proceso por beneficiario.

##### 6.4.1. Odontoloxía.

Subvencionarase nos termos definidos en convenio, o 50% do importe dos gastos soportados nas facturas por consultas, extraccións, próteses e reposición de pezas, salvo metais preciosos. A contía do gasto será de 308.700 ptas. anuais por unidade familiar.

Xustificación: presentación de facturas oficiais, cada vez que sexa atendido polo especialista e en ningún caso acumuladas.

Ortopedia.

Nos casos de próteses artificiais prescritas polo médico especialista, subvencionarase polo fondo, o non recollido polos organismos oficiais, ata un 25% do importe total.

#### 6.5. Óptica e aparatos auditivos.

O 75% das cantidades indicadas a continuación:

|   | 100%   | 75%    |
|---|--------|--------|
| -Gafas cerca ou lonxe                       | 16.044 | 12.033 |
| -Gafa bifocal ou progresiva<br>ou lentillas | 25.333 | 19.000 |
| -Audífonos                                  | 54.159 | 40.620 |

A reposición de lentes ou lentes de contacto só se aboará novamente cando transcorra un prazo mínimo de 4 anos do pagamento das anteriores, e a reposición de cristais, un prazo de 2 anos para os adultos. Nos casos dos menores de 12 anos, o prazo será de 2 anos para lentes e 1 ano para nova graduación e/ou reposición de cristais como norma xeral, e logo do informe do especialista que así o xustifique ata 16 anos, aboarase a reposición de cristais.

A montura de acordo co parágrafo anterior, considerarase como óptica completa.

Tanto en lentes completas como en cristais, nas contías inferiores ó 100% (tope), o 75% do importe total.

Nos casos de embarazadas e enfermidade dexenerativa, logo do informe do especialista que así o xustifique, aboarase os cristais de acordo cos topes establecidos.

|   |       |       |
|---|-------|-------|
|   | 100%  | 75%   |
| -Cristais normais                                 | 4.967 | 3.710 |
| -Cristais bifocais/progresivos/lentes de contacto | 6.417 | 4.813 |

#### 6.6. Outros tipos de axuda.

Nos casos non recollidos nos puntos anteriores, esta comisión poderá conceder axudas de tipo excepcional, logo da xustificación da necesidade.

Analizaranse tódalas peticións que se presenten, realizando unha orde de prioridades de acordo con:

1º. Urxencia e necesidade da axuda solicitada.

2º. Cantidade desta.

3º. A non contemplación do problema polo que se pide axuda noutros organismos (Seguridade Social, Xunta de Galicia, deputación, etc.) e aínda que se reciba axuda, se existe diferenza, que esta sexa superior a 200.000 ptas.

4º. En caso de internamento psiquiátrico debidamente xustificado, ata o 40% dos gastos, tanto a traballadores como a beneficiarios da súa cartilla da Seguridade Social.

#### 6.7. Complemento de natalidade.

Como complemento ás asignacións que calquera organismo poida conceder, asígnase a cantidade de 6.503 ptas. por nacemento ou adopción dun fillo.

#### 6.8. Complemento de nupcialidade.

Como complemento ás asignacións que calquera organismo poida conceder, asígnase a cantidade de 10.835 ptas. por matrimonio.

#### 6.9. Complemento por falecemento.

Como complemento ás asignacións que calquera organismo poida conceder, asígnase a cantidade de 92.075 ptas.. Concederanse exclusivamente nos seguintes supostos:

a) Falecemento do empregado.

b) Falecemento do seu cónxuxe ou compañeiro/a.

c) Falecemento dun fillo, incluído como beneficiario da Seguridade Social ó calquera outro beneficiario incluído na súa cartilla da Seguridade Social.

#### 6.10. Estudos de empregados.

Os empregados da empresa poderán solicitar axudas para carreiras medias ou superiores, polo 75% de gastos de matrícula, máis 27.083 ptas. por unha soa vez por curso.

As solicitudes de axudas deberán estar en poder da Secretaría de Atencións Sociais antes do 31 de outubro do ano en que se inicie o curso.

#### 6.11. Estudos de fillos de empregados.

Axuda de estudos.

De acordo co art. 34 do actual convenio colectivo, os fillos de empregados en activo percibirán axudas a estudos universitarios medios e superiores, COU, BUP, FP2 ou equivalentes, na mesma contía que nese ano exista para o persoal excluído de convenio.

A partir do curso académico 2001/2002 as axudas de estudos establecidas para fillos dos empregados estenderanse para os estudos de E. infantil, E. primaria e ESO na mesma contía que para ese ano exista para o persoal excluído de convenio, incrementándose conforme as táboas a partir do dito ano.

Corresponderá percibir a dita axuda, a partir de educación infantil e durante os anos que oficialmente dure o ciclo/carreira máis un ano de repetición.

-Educación infantil: 15.793.

-Educación primaria: 20.675.

-ESO/BUP/Bacharelato/FP2: 24.925.

-COU: 31.989.

-Carreiras (2): 51.302.

(2) Non recolle ensinanza postgraduado (doutoramento, tesinas, proxecto fin de carreira, etc.

Sobre as contías sinaladas, aplicarase un coeficiente corrector, que varía segundo o nº de fillos estudando polos que se perciba a axuda, aplicándose a seguinte táboa:

| Nº 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 solicita-la axuda de estudos por primeira vez, así como os cambios, será necesario presentar un plan de estudos da carreira que se vai realizar.

Para solicita-la axuda presentarase:

Orixinal e copia de notas do curso anterior (xustificante/certificado) ou matrícula do curso que se vai realizar.

Os ditos xustificantes son necesarios para poder recibir a subvención.

As solicitudes de axudas deberán estar en poder da secretaría de Atencións Sociais, antes do 15 de novembro do ano en que se inicie o curso.

#### 6.12. Estudos e tratamento de educación especial.

Cando o beneficiario dun empregado, polas súas condicións psíquicas ou físicas, precise un tratamento de educación especial e esgotara as posibilidades que a Administración ten previstas, a comisión, unha vez estudado o caso, promoverá as accións que considere ou asignará unha subvención económica ó longo do tratamento, que pode alcanza-lo 100% dos gastos que se ocasione, incluído o gasto de transporte.

#### 6.13. Bolsas: campamentos-albergues-colonias de verán ou similares.

Aplicarase no reflectido na acta do 19 de xuño de 1996 entre centrais sindicais/grupo Inespal e convenio colectivo actual.

Disporase anualmente dunha cantidade equivalente a multiplica-lo 8,5% do cadro de persoal, considerada ó 1º de xaneiro de cada ano por 55.875 ptas.

Con cargo á cantidade resultante no punto anterior, concederase bolsas por importe de 55.875 (ano 1999) ptas. cada una, a aqueles traballadores con fillos en idades comprendidas entre 9 e 15 anos (os anos irán referidos ós cumpridos o 1 xuño do ano en curso), que as soliciten e xustifiquen, ante a Comisión de Atencións Sociais.

No caso de que o custo da estancia supere a contía tope ano, aboarase a citada cantidade como máximo. No caso de ser inferior, aboarase a cantidade xustificada.

Se o importe das bolsas concedidas en cada ano non esgotase a cantidade asignada, o comité de empresa poderá dispoñer do remanente para a súa utilización en actividades culturais, recreativas e de ocio, preferentemente de fillos dos traballadores, xustificando o gasto.

Esta cantidade sobranse non poderá acumularse á de anos posteriores, debéndose esgotar no exercicio correspondente.

Se o importe das solicitadas cada ano fora superior á cantidade asignada, o comité de empresa procederá á redución da contía que se vai conceder, rateando a asignación total ó número de solicitudes.

A cantidade inicial incrementarase anualmente na mesma porcentaxe que experimenten, con carácter xeral, as táboas salariais.

Solicitudes:

As solicitudes de axudas deberán estar en poder da secretaría de Atencións Sociais, antes do 15 de maio do ano en curso.

Aboamentos:

Aboaranse no mes de setembro e outubro, logo da presentación de facturas oficiais e (xustificantes, se se considera necesario) e como data límite 15 de outubro do ano en curso, de presentación de xustificantes.

#### 6.14. Límites máximo de presentación de solicitudes/facturas.

O límite máximo para presenta-las solicitudes fíxase en tres meses a partir do feito causante, excepto nos artigos nos que se definen expresamente.

Enviaranse a Atencións Sociais ou comité de empresa solicitude por duplicado, xuntando orixinal e copia de factura. Devolverase copia de solicitude co recibín, selo e data nun prazo de 10 días e en ningún caso facturas acumuladas.

#### 6.15. Incrementos económicos.

Cando se produza a actualización anual das táboas, procederase á modificación das contías das axudas a fondo perdido, ingresándose no fondo as diferencias que con carácter retroactivo poideran corresponder a nivel individual.

#### Artigo 7º.-Axudas de carácter retornable.

##### 7.1 Axuda de carácter excepcional por infortunio:

Nos casos de infortunio por circunstancias excepcionais que supoñan perda de bens ou útiles materiais primarios, o traballador poderá solicitar unha axuda económica para a reposición dos ditos bens.

A comisión, unha vez estudiado o caso, decidirá a axuda económica que se vai conceder, así como o prazo máximo de amortización.

##### 7.2. Demora de pensións de viuvez, orfandade e xubilación.

Cando un traballador ou os seus beneficiarios teñan dereito a pensión por xubilación, orfandade ou viuvez e en tanto queda regulada a súa situación, o interesado poderá solicitar da comisión o anticipo das mensualidades previstas, que serán devoltas no momento de facerlle efectivo o cobramento das pensións ou, se é o caso, á percepción do seguro de vida.

#### Artigo 8º.-Préstamos.

A concesión de préstamos e o fondo será a que se pacte en convenio.

Os préstamos que non poidan ser concedidos durante a vixencia do convenio en que se solicitaron pasarán a a terse pola normativa do novo convenio.

#### Artigo 9º.-Exclusións.

Esta comisión desestimarán calquera tipo de petición que se aparte do espírito dos seus estatutos e do fin social para o que foi creada.

Así mesmo, esta comisión desestimarán aquelas peticións que recollidas por outros organismos, non esgotaran a canle que as ditas entidades teñan establecidas.

#### Artigo 10º.-Prioridades.

Dado que os recursos económicos desta comisión son limitados, poderá ser establecida unha orde de prioridades, que será factible de variación de acordo cos recursos e necesidades dese momento.

#### Artigo 11º.-Acordos e recursos.

##### 11.1. Acordos.

Os acordos da comisión tomaranse por maioría absoluta. En caso de empate, o presidente disporá de voto de calidade.

##### 11.2. Recursos.

Contra os acordos da comisión, poderase elevar recursos ante o comité de empresa no prazo de 15 días contados desde a recepción do acordo polo ou polos interesados, o cal, unha vez oída a comisión, emitirá o dictame, que terá carácter inapelable.

### Capítulo IV

#### Normas de funcionamento

#### Artigo 12º.-Reunión da comisión.

##### 12.1. De carácter ordinario.

A comisión, para o desenvolvemento das súas funcións, reunirse con carácter ordinario, o día 20 de cada mes. No caso de coincidencia con festivo, farao no día inmediato anterior laborable.

##### 12.2. De carácter extraordinario.

Ante unha petición de axuda de carácter urxente ou excepcional, esta comisión poderá reunirse con carácter extraordinario.

#### Artigo 13º.-Presentación de solicitudes de axudas.

As solicitudes de axudas presentaranse en impresos normalizados a través da secretaría do comité de empresa ou de Atencións Sociais.

Cando proceda, xuntaráselle a dita solicitude un informe do servizo médico.

As ditas solicitudes deberán constar en poder do secretario/a da Comisión para Atencións Sociais, 48 horas antes das reunións periódicas desta comisión.

Artigo 14º.-Resolución e aboamento de solicitudes de axudas.

A comisión, unha vez reunida, comunicará por escrito ó interesado, só en caso negativo, a resolución adoptada.

Artigo 15º.-Funcións do presidente e do secretario.

a) Do presidente.

Serán funcións do presidente:

- 1) Presidi-las reunións.
- 2) Da-lo visto e prace ás axudas concedidas ou denegadas.

b) Do secretario.

Serán funcións do secretario:

- 1) Convoca-las reunións.
- 2) Levanta-las actas de cada reunión.
- 3) En xeral, terá ó seu cargo a organización dos traballos propios da secretaría.

Artigo 16º.-Renovación de cargos.

A renovación dos membros que compoñen a Comisión de Atencións Sociais realizarase cada vez que existan eleccións para membros do comité de empresa.

## Capítulo V

### Duración e disolución

Artigo 17º.-Duración.

A existencia da Comisión para Atencións Sociais será definida, salvo que por convenio ou acordo entre o comité de empresa e a dirección da empresa se decida a súa disolución.

As axudas indicadas neste estatuto entrarán en vigor (de acordo con acta 7/2000) a partir das axudas que se concedan no mes de agosto/2000.

Artigo 18º.-Disolución.

No suposto de que por calquera circunstancia se disolvera esta comisión, a súa disolución levarase a efecto en canto á forma de acordo coas disposicións legais en vigor, e respecto ó destino dos fondos sociais, tódolos empregados participantes consideraranse como acredores nese momento.

## ANEXO I

### Regulamento de obrigas de beneficiarios de axudas por IT

Obxecto.

O presente regulamento ten por obxecto, en consonancia co pactado en convenio, facilita-lo cumprimento dos cometidos da Comisión de Atencións Sociais, evitando no posible situacións de abuso ou mal uso por parte dos beneficiarios.

Para tal efecto defínense:

Obrigas dos beneficiarios.

1. Proporciona- los datos e/ou informe que a Comisión de Atencións Sociais ou servizo médico, requira cando se estime necesario para o exercicio do seu cometido.
2. Notifica-la Comisión de Atencións Sociais das condutas ou actuacións irregulares

que poidan observarse nos beneficiarios.

3. Someterse, en caso de baixa por enfermidade a recoñecemento do médico de empresa, cando a comisión o entenda posible e necesario. Neste caso os gastos de desprazamento de producirse, serán por conta do servizo médico.

4. Evitar expresamente en caso de baixa por enfermidade, actuacións, como as seguintes:

a) Simular supostas enfermidades, e/ou alongar estas utilizando medios distintos ós prescritos polos médicos da Seguridade Social ou médico de empresa.

b) Falsea-las declaracións que se formulen ou achegar datos inexactos.

c) Traballar por conta propia ou allea.

d) Conductas contrarias ás recomendacións que comporten un atraso ou impidan no enfermo ou restablecemento da súa saúde.

Facultades da Comisión de Atencións Sociais.

1. Recomendar, logo do asesoramento do médico de empresa, a incorporación ó traballo daqueles beneficiarios cun proceso de enfermidade que sexa compatible co desempeño do seu posto de traballo.

De non acepta-lo interesado a reincorporación, a Comisión de Atencións Sociais, poderá denega-la axuda económica correspondente.

2. Adopta-las decisións seguintes:

a) En caso de negativa ó recoñecemento médico descrito no punto 3:

-Interrompi-la axuda económica que corresponda.

b) En caso de incumprimento das obrigas descritas no punto 4:

-Apercibimento privado, consistente en comunicación verbal ou escrita.

-Apercibimento público; o grao de publicidade que proceda decidirá a comisión.

-Perda total ou parcial durante o período de baixa da axuda económica que lle corresponda.

-Devolución das cantidades percibidas, cando a concesión sexa motivada por algún dos supostos no punto 4.

Prima de competitividade.

A partir do ano 2001 créase unha prima variable, non consolidable baseada en parámetros de competitividade.

Os parámetros, que variarán anualmente, serán seleccionados de entre os utilizados no control de xestión da unidade de negocio, e consensuados cos representantes dos traballadores, de forma que sexan coñecidos e comprendidos por todo o cadro de persoal.

O establecemento de parámetros debe basearse nos seguintes principios:

a) Que sexan aqueles nos que os empregados poidan ter influencia.

b) Que sexan transparentes, claramente identificables e medibles.

c) Obxectivos alcanzables.

Estes parámetros serán establecidos a nivel de centro, e deben cubrir aspectos de: seguridade, económicos, técnicos, calidade/clientes.

Cada parámetro terá un peso específico dentro do seu conxunto que tamén será revisado periodicamente. Esta ponderación establécea cada unidade de negocio.

Obxectivos.

Para cada obxectivo establecerase un valor mínimo, un valor obxectivo e un valor máximo.

O cumprimento dos distintos niveis de obxectivos dará lugar, unha vez ponderado o resultado global, a que se alcance un resultado, que será un obxectivo mínimo, target e máximo.

Se se alcanza o obxectivo mínimo, o valor da prima equivalerá a un 0,25% dos ingresos

medios brutos correspondentes a ese ano dos empregados do mesmo nivel salarial ó que pertence o traballador.

Se se alcanza o valor target supoñerá un 1,25% dos ingresos medios brutos correspondentes a ese ano dos empregados do mesmo nivel salarial ó que pertence o traballador.

Se se alcanza o obxectivo máximo un 3% dos ingresos medios brutos correspondentes a ese ano dos empregados do mesmo nivel salarial ó que pertence o traballador.

O aboamento da prima será anual e producirase en febreiro, unha vez coñecidos os resultados definitivos do ano.