

**Convenio colectivo da empresa Alcoa Inespal, S.A.
(Anos 2004-2006)¹**

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Afectará o centro de traballo que Alcoa Inespal ten na Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Estenderase ao período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2004 e o 31 de decembro de 2006.

Non obstante, manterán a súa vixencia específica aqueles pactos concretos para os que se establecese distinto período.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Estenderase aos traballadores da fábrica que Alcoa Inespal ten na Coruña, con excepción de:

Os que ocupen postos de función directiva de mandos e técnicos. Tales postos son, en concreto, os que xerarquizados polo sistema de valoración HAI, alcanzan na empresa o nivel VII ou superior.

Non obstante, recoñéceselles aos PFD dos niveis VII e VIII o dereito a rexerse polo convenio colectivo se así o desexaren.

Artigo 4º.-Denuncia.

A denuncia deste convenio efectuarase por escrito que presentará a parte denunciante á outra coa anticipación mínima de dous meses á terminación da súa vixencia. Caso de non efectuarse tal denuncia na debida forma e coa debida anticipación, entenderase automaticamente prorrogado de ano en ano.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións económicas establecidas neste convenio compensan os diferentes conceptos que con anterioridade viñan rexéndose por disposición legal, pacto, contrato ou por calquera outra causa, sempre que a dita compensación garanta os devengos fixos anuais que se percibían con anterioridade ao convenio.

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

Artigo 6º.-Concorrenza con outras normas.

Este convenio queda complementado polas notas de servizo desta fábrica, prevalecendo sobre elas en caso de desconformidade en calquera das súas partes.

Artigo 7º.-Comisión de interpretación e vixilancia.

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

Toda reclamación derivada da aplicación e interpretación deste convenio deberá formularse, con carácter previo á súa presentación ante a autoridade laboral ou xurisdiccional competente, ante esta comisión de interpretación e vixilancia.

¹ Publicado no DOG núm. 178, do 13 de setembro de 2004.

Composición da comisión:

-4 vogais en representación da dirección e designados por ela.

-4 vogais en representación dos traballadores e designados estes polo comité de empresa de entre os membros da comisión negociadora do convenio.

Nomearanse, así mesmo, outros tantos suplentes por cada parte para substitución dos titulares en caso de ausencia xustificada.

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

Capítulo II

Organización e réxime do traballo

Sección 1ª

Organización

Artigo 8º.-Principio xeral.

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

Artigo 9º.-Valoración de postos de traballo.

No anexo nº 1 recóllese a valoración e xerarquización vixente dos postos de traballo incluídos no ámbito do convenio colectivo.

A documentación final do traballo desenvolvido foi:

-Manual de valoración utilizado. Que comporta, entre outras características, a de incluír a excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade dos traballos, así como o complemento de xefe de equipo.

-Xerarquización e niveis resultantes.

-Grellas de factores e graos de factor en que figuran a totalidade dos postos valorados.

Estas grellas serán estables, soamente variarán por cambios organizativos e servirán de referencia obrigada para:

-Valorar novos postos de traballo.

-Revisar postos cuxo contido variase substancialmente.

As valoracións de novos postos de traballo ou as revisións de postos cuxo contido variase substancialmente, aprobaranse por proposta da dirección por unha comisión constituída para o efecto.

A dita comisión será paritaria e estará integrada en cada unha das súas representacións - da dirección

e dos traballadores - polo número de membros que se acorden na primeira sesión da comisión de seguimento deste convenio.

Tal comisión terá como obxectivos específicos os seguintes:

-Conseguir que as novas valoracións respondan correctamente ás grellas de referencia.

-Evitar a paulatina deterioración da valoración establecida.

O comité de empresa do centro de traballo deberá:

-Dispor das descrições dos postos de traballo, obxecto da valoración, no seu propio ámbito, así como do manual e outro material que a.

-Emitir, para a propia comisión de valoración, informe sobre os novos postos que se van valorar ou, se é o caso, a revisar.

Artigo 10º.-Clasificación profesional.

1. O persoal que preste os seus servizos na empresa será clasificado tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa.

Esta clasificación e as súas normas complementarias ten por obxecto alcanzar unha estrutura profesional acorde coas necesidades da empresa que facilite a mellor integración de todo o colectivo nas tarefas produtivas e mellore a súa adecuación en todo momento a un posto de traballo, mediante a oportuna formación.

2. Clasificación organizativa.

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

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

3. Grupos funcionais.

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

3.1. 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.

3.2. 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 produ

tivos ou realizar tarefas auxiliares que comportan atención ás persoas.

3.3. Obreiros.

É o persoal que polos seus coñecementos e experiencia executa operacións relacionadas coa produción, ben directamente actuando no proceso produtivo 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.

4. Niveis de clasificación.

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

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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 cuxo traballo requira amplos coñecementos e destrezas dentro das diferentes especialidades ou un excepcional dominio dunha delas, sendo necesario alcanzar o máximo nivel profesional.

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

4.4. Nivel IV.

Son aqueles traballadores que, aínda que realicen tarefas con instrucións precisas, necesitan coñecementos profesionais, aptitudes prácticas, ou exixencia 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.

4.5. 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.

5. Nono anexo II recóllese a correspondencia entre os postos de traballo e os grupos funcionais e niveis de clasificación no centro da Coruña.

Sección 2ª

Admisión e baixas de persoal

Artigo 11º.-Determinación de vacantes.

A determinación e establecemento das cadros de persoal que proporcionen o mellor índice de produtividade laboral da empresa levarao a cabo a dirección dela, quen as poderá, así mesmo, modificar sempre que non implique cesamento de persoal en activo senón simplemente amortización de vacante. Toda redución de cadros de persoal que supoña cesamento de persoal regularase polo determinado nas disposicións legais en vigor.

Artigo 12º.-Provisión de vacantes.

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

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

Artigo 12º.1.-Contrato de relevo.

Para a vixencia deste convenio acórdase a aplicación de contratos de relevo coas condicións que a seguir se establecen:

12.1.A. Formalización.

A formalización de contratos de relevo rexerá polo establecido no art. 12.6º do Estatuto dos tra

balladores, así como o establecido no capítulo IV do R.D. 144/1999, do 29 de xaneiro, e coas especificacións que se recollen a seguir:

Persoal afectado:

O presente acordo afecta aqueles empregados que se rexan integramente por este convenio colectivo e cumpran os 60 anos durante a vixencia do presente convenio. O seu ofrecemento será obrigatorio para a empresa e a súa aceptación voluntaria para o traballador.

Calendario de aplicación:

Durante o ano 2004: ao persoal con 60 anos cumpridos ou máis.

Durante o ano 2005: ao persoal con 60 anos.

Durante o ano 2006: ao persoal con 60 anos.

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, ao 23% ou 15% da súa xornada, segundo corresponda, cobrando os seus devengos por parte da empresa nesa proporción e cobrando a pensión de xubilación parcial correspondente. A empresa complementará a suma de todas as prestacións que reciba o empregado até alcanzar brutas o 78% da retribución bruta anual que lle correspondería de estar a tempo completo e até o momento da extinción da pensión da xubilación parcial por calquera das causas previstas no art. 15 do R.D. 144/1999, do 29 de xaneiro.

Os beneficios sociais da persoa substituída, ao estar a tempo parcial, serán proporcionais. Non obstante, se ao empregado lle correspondese durante a situación de xubilación parcial o cobramento do premio de vinculación, respectaráselle neste caso a contía como se fose a tempo completo.

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 axilizar o relevo, sexa a tempo parcial. Neste caso o contrato non poderá ser inferior ao 77% da xornada ordinaria.

2) A duración do contrato do relevista será a que estableza a lexislación vixente para estes contratos. Non existirá en ningún caso compromiso ningún para transformar en fixos os contratos do relevista, unha vez que se extinga o contrato de relevo inicial aplicado ao relevista.

12.1.B. Flexibilidade nos relevos.

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

1) Unha vez formalizado o contrato de relevo, poderase establecer un período de superposición para a formación do relevista no posto por un período máximo de 3 meses.

2) Permítese que o relevo do persoal de oficina sexa de taller e viceversa.

3) O relevista non impedirá a promoción interna, entrando no nivel máis baixo dentro de cada grupo profesional, cando tal posibilidade sexa viable.

4) Ao menos o 90% dos relevistas serán na mesma factoría.

Artigo 12º.2.-Ingreso de novo persoal.

Créanse dous novos niveis retributivos para o persoal de novo ingreso:

1. Nivel de ingreso: os conceptos retributivos (salario e primas-excepto a de vacacións) serán equivalentes ao 80% do nivel 8.

2. Nivel de capacitación: os conceptos retributivos (salario e primas-excepto a de vacacións) serán equivalentes ao 90% do nivel 8.

O persoal de novo ingreso permanecerá un ano en cada un dos niveis mencionados. Ao final do último ciclo integrárase no posto e nivel que -conforme os seus méritos- estea capacitado para ocupar.

Artigo 12º.3.-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 o 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 aos 60 anos, as condicións de saída destes terían como referencia os acordos alcanzados neste convenio colectivo.

Artigo 13º.-Ocupación de novos postos.

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

Artigo 14º.-Persoal de capacidade diminuída.

Serán considerados como persoal de capacidade diminuída aqueles traballadores que sufrisen unha limitación funcional ou psíquica, derivada tanto de enfermidade como 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 deles de forma correcta e completa.

A declaración de capacidade diminuída poderá efectuarse a través da cualificación oficial como

invalidez permanente parcial ou polo médico de empresa.

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

A existencia ou non de posto compatible coa súa diminución de capacidade será determinada pola dirección e o comité do centro de traballo.

Cando a limitación padecida se producise con ocasión ou por consecuencia do traballo, o traballador afectado conservará o seu nivel para todos os efectos. Noutro caso, soamente o salario da zona de procedencia.

A dirección, de acordo co comité, procederá:

-A ter permanentemente actualizada unha relación de postos de traballo que deban ser ocupados polo persoal de capacidade diminuída.

-A destinar a postos de produción persoas que, estando na actualidade ocupando postos de traballo dos indicados no parágrafo anterior, teñan aptitude física suficiente para ocuparen aqueles postos. Respetarase, en todo caso, a categoría profesional do traballador afectado.

A dirección instrumentará as medidas de formación e, se é o caso, adaptación, precisas para que tales cambios de postos se realicen.

Artigo 15º.-Excedencias.

O traballador en excedencia voluntaria conserva soamente un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houber ou se produciren na empresa.

Este dereito soamente se activa cando existe unha necesidade de contratación para ocupar un posto definido no cadro de persoal teórico actual.

A excedencia entenderase sempre concedida sen dereito a percibir retribución ningunha da empresa en canto dure, e non poderá ser utilizada para prestar servizos en empresa similar ou que implique competencia, salvo autorización expresa e escrita para isto. Se o excedente infrinxise esta norma, entenderase que rescinde voluntariamente o contrato que tiña e perderá todos os seus dereitos. O tempo que o traballador permaneza en excedencia voluntaria non será computable para ningún efecto.

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

Artigo 16º.-Baixas voluntarias

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

Sección 3ª

Mobilidade do persoal

Artigo 17º.-Mobilidade funcional.

Ambas as partes a conciben como un recurso organizativo da dirección co obxectivo de situar os recursos humanos dispoñibles, transitoria ou indefinidamente, nos servizos, zonas ou postos onde as necesidades do traballo, a súa correcta ordenación ou a mellor adaptación do traballador o requiran.

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

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

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

2. Cambio de nivel de clasificación dentro do mesmo grupo funcional.

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

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a 6 meses - salvo nos casos de substitución por IT, e excedencia - os traballadores poderán ser destinados á realización de tarefas de diferente nivel dentro do seu grupo funcional. Se o cambio carreta retribucións superiores, percibirán as do posto de destino. En todo caso garantirase a percepción das retribucións do nivel de orixe.

O dito traslado notificarase simultaneamente ao interesado e aos representantes dos traballadores.

A notificación aos 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 1 ano ou 9 meses en 2 anos, excepto nos supostos de substitución por IT, e excedencia. Esta consolidación refírese tamén ao nivel retributivo.

Os días de vacacións e os do permiso retribuído non computables para efectos de consolidación non interromperán a condición de continuidade entre os inmediatos anteriores e inmediatos posteriores a eles.

O desempeño de media xornada ou máis debe computarse, para estes efectos, como día completo e debe, pola súa vez, retribuírse como tal se procede.

Unha vez concluída a duración do traslado reintegrarase o traballador ao seu nivel de orixe.

2.2. As discrepancias que, se for o caso, puideren xurdir entre a empresa e os traballadores na aplicación do establecido no número 2.1. someteranse ao procedemento de solución de conflitos establecido no Acordo Interprofesional Galego-AGA.

2.3. Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas, a dirección da empresa, despois de comunicación aos representantes dos traballadores, poderá destinar os 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 se pacten neste convenio.

2.4. Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas, a dirección da empresa, precedendo acordo en cada caso cos representantes dos traballadores, poderá destinar os traballadores con carácter indefinido á realización de tarefas de nivel inferior dentro de grupo funcional. En caso de desacordo seguirase o procedemento previsto no AGA. En todo caso, garantirase a percepción da retribución do nivel de orixe.

3. Cambio de grupo funcional.

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

Garantiranse, a nivel persoal, as retribucións que viñese percibindo o traballador, aplicándose as normas de compensación e absorción correspondentes.

Transcorrido un prazo de quince días sen acordo no seo da empresa, seguirase o procedemento previsto no AGA.

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

4. Saturación das instalacións.

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

2) Calquera proposta da dirección da empresa de incrementar o grao de saturación das instalacións que implique a modificación substancial das condicións de traballo, deberá negociarse, con carácter previo, cos representantes dos traballadores, para o cal a empresa facilitará cando menos a seguinte información:

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

A negociación de tales medidas levarase a cabo no seo da empresa afectada no prazo de 15 días. En caso de desacordo seguirase o procedemento previsto no AGA.

3) Entenderase que o acordo previsto para o efecto polo art. 41.1 do Estatuto dos traballadores queda debidamente cumprido coa tramitación do establecido neste punto. A dirección da empresa cumprirá o requisito de notificación á autoridade laboral, só para os efectos do seu coñecemento, de conformidade co establecido no art. 2.1 do RD 696/80, do 14 de abril, e na cal, alén do alcance e causas, fornecerá a listaxe definitiva do persoal afectado.

5. Saturación individual do tempo de traballo.

O tempo de prestación de traballo comeza e finaliza no propio posto, e debe saturarse na súa integridade, o que comporta a saturación do tempo total a un nivel de rendemento habitual, non inferior ao normal.

Co fin de conseguir a redución de tempos improdutivos e mellorar a produtividade, os traballadores realizarán, a requirimento dos seus mandos, aquelas tarefas para que estean capacitados, aínda que non sexan propias da súa especialidade.

6. Flexibilidade.

1) Para cambios de quenda de carácter colectivo e temporal nos termos que se expoñen a seguir: a empresa soamente poderá facer un máximo de dous cambios ao ano, que non supoñan unha duración de máis de 2 meses no seu conxunto. A decisión será notificada ao interesado e negociada co comité de empresa, cunha anticipación 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 18 quendas. Os cambios de quenda non poderán modificar o calendario pactado no referente aos días de vacacións.

2) Posibilidade de xornada diaria flexible, entre 7 e 9 horas. Teranse en conta criterios de causalidade e explicacións técnicas produtivas e organizativas que o xustifiquen. Notificarase ao traballador e negociarse co comité de empresa con ao menos 7 días. O diferencial entre as horas realizadas e a xornada ordinaria non pode ser superior a 40 horas. Anualmente estará regularizada a xornada ao número de horas anuais de traballo correspondentes.

Os días de presenza na fábrica non superarán o número de días laborables establecidos no calendario de cada traballador. As horas non traballadas ao final dun semestre, dedicaranse principalmente a formación dos traballadores.

7. Sistema de xestión Alcoa.

Ambas as partes recoñecen que a implantación do ABS é primordial para levar a factoría aos niveis necesarios de seguranza, saúde laboral, ambiente, produtividade e satisfacción do persoal no desempeño do seu traballo.

Para alcanzar estes niveis ambas as partes se comprometen a apoiar a implantación de organizacións de traballo máis efectivas, a enriquecer o traballo e a incrementar o grao de involucración de todos respectando o articulado deste convenio colectivo.

En especial, ambas as partes acordan apoiar a creación de equipos de traballo, líderes de equipo, con obxectivos asignados individual e/ou colectivamente, seguimento destes obxectivos polo equipo e os seus líderes e recompensas en caso de seren alcanzados ou superados.

Tamén acordan apoiar a asignación de tarefas de limpeza e orde (5S), de tarefas básicas de atención a máquinas a realizar polos operarios que as utilizan e a formación necesaria para capacitar a todos para a realización destes traballos.

Artigo 18º.-Ascensos.

1. Principio xeral.

Na provisión de vacantes en réxime de ascenso de grupo funcional ou nivel de clasificación, seguirase o sistema de concurso para todos os postos, excepto naqueles que impliquen exercicio de autoridade e mando sobre outras persoas, que serán cubertas libremente pola empresa.

2. Trámites previos.

Cando sexa preciso cubrir unha vacante, reunirse a parte fixa da comisión mixta de ascensos para determinar o ámbito de concurso, preparando a seguir o anuncio correspondente, no cal indicará as condicións requiridas para optar á vacante.

O ámbito do concurso en principio, deberá ser:

-Persoal do propio taller ou servizo.

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

-Se non existise candidato válido no interior da fábrica, efectuarase a contratación nas condicións do artigo 13º.

3. Condicións nos solicitantes.

Para ser candidato a unha praza, é preciso que o interesado o solicite no momento oportuno, enchendo o impreso correspondente na xefatura de persoal ou na oficina do seu servizo, e que reúna os requisitos exixidos no anuncio.

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

-Posuír unha antigüidade mínima de dous anos na fábrica.

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

4. Preferencias.

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

b) Nos casos en que sexa posible, adxudicaráselle a praza a algunha persoa da sección ou do servizo onde exista a vacante, con preferencia en igualdade de condicións sobre o persoal doutros servizos.

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

d) O persoal auxiliar de electrólise que habitualmente efectúa as suplencias de vacacións terá a mesma opción en igualdade de condicións (aptitude, formación, experiencia no posto, etc.) que o persoal das propias series.

5. Casos especiais.

Nos casos en que para cubrir a vacante se precise unha experiencia previa na mesma familia ocupacional, e esta soamente exista nun servizo, a parte fixa da comisión mixta de ascensos poderá tomar a decisión de non anunciar publicamente a vacante e considerar que foi solicitada por todos os compoñentes da dita familia ocupacional ou de todo o servizo e propor, de entre eles, a dirección a persoa máis idónea para cubrir a vacante.

6. Composición da comisión mixta.

A comisión mixta estará composta por oito membros, catro dos cales, designados pola dirección, serán: o xefe do servizo onde se producise a vacante e un xefe de taller ou mando intermedio que

designará para cada caso, o xefe de r. humanos e o xefe da sección de persoal. Os outros catro compoñentes serán nomeados da seguinte forma: o comité de fábrica designará un dos seus membros, para que se integre nesta comisión dun modo permanente, e outro por cada zona ou sector que, igualmente, terá carácter fixo. Estes dous membros, xunto cos representantes da dirección, pertencentes ao servizo en que se haxa producido a vacante, designarán de común acordo aos outros dous representantes dos traballadores, que, xunto cos anteriores, formarán a comisión encargada da selección. A categoría destes últimos representantes dos traballadores non será inferior á do posto que se vai cubrir.

7. Funcionamento da comisión mixta.

A comisión mixta valorará as circunstancias que concorran en cada un dos solicitantes, propondo á dirección, após as probas que consideren oportunas, a persoa máis idónea que ao seu xuízo debe ocupar o posto, o que debe ser confirmado polas oportunas probas psicotécnicas, se é o caso.

Cando na comisión mixta non houberse acordo sobre a persoa a designar, convocarase concurso-oposición constituíndose un tribunal do modo seguinte:

-Un mestre de taller, xefe administrativo ou técnico, do oficio correspondente ás prazas a cubrir, que asumirá a presidencia, designado pola escola de formación profesional máis próxima á fábrica.

-Dous vogais nomeados pola dirección da empresa.

-Dous vogais nomeados polo comité de empresa.

Trámites finais.

O traballador que sexa designado para o novo posto, demostrará a súa adaptación a el en calidade de proba, e experimentará o cambio de categoría e de servizo, se é necesario, unha vez transcorridos tres meses, despois de informe do xefe de servizo sobre a súa idoneidade.

En caso de rexeitamento informarase a comisión de ascensos.

Sección 4ª

Xornada laboral e vacacións

Artigo 19º.-Xornada.

A xornada en cómputo anual será de:

2004, 1.688 horas.

2005, 1.680 horas.

Como parte do acordo de redución de xornada, as partes comprométese a traballar conxuntamente pondo todos os medios ao 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 4%.

Artigo 20º.-Calendarios laborais.

Os calendarios laborais acordaranse entre a dirección e o comité de empresa.

Calendario laboral

1. Cómputo anual das horas de traballo efectivo definidas no artigo 19.

2. Festivos: os definidos polo DOG (14 días).

3. Persoal de quenda: o seu calendario laboral será o acordado en cada Dpto./Serv. O seu horario será de 6.00 a 14.00 horas, de 14.00 a 22.00 horas e de 22.00 a 6.00 horas.

4. Persoal de día:

4.1. Descansará todos os sábados e os días 24 e 31 de decembro.

4.2. A xornada continuada será do 1 de xuño a 30 de setembro, ambos inclusive.

4.3. Na xornada partida o horario será de 8.30 a 13.00 horas e de 14.00 a 17.35 horas, salvo os venres, aos cales se lles aplicará progresivamente -pola tardea redución de xornada pactada.

4.4. Na xornada continuada o horario será de 7.45 a 14.45 horas.

Artigo 21º.-Horarios.

Os horarios de traballo especificaranse no correspondente calendario laboral.

Os horarios sinalan o momento de iniciación e finalización das tarefas no propio posto de traballo. O persoal cumprirá escrupulosamente os horarios establecidos.

O mantemento organizará os reténs necesarios tanto na xornada continuada de verán como durante os fins de semana e nas ausencias do persoal de xornada partida superiores a dous días.

Ao persoal que integre estes reténs compensaráselle cada hora de traballo que tivese que realizar en fábrica por emerxencias, podendo elixir o interesado entre o importe equivalente en horas extras ou un descanso semellante que se desfrutará de acordo co servizo.

Todo traballador dado de alta por enfermidade ou accidente deberá presentar o correspondente parte de alta na xefatura de persoal, na véspera da súa incorporación ao traballo ou avisar por calquera medio. Se polo horario de consulta médica, non tivese lugar a facer este trámite, comunicará ao mando máis inmediato do seu servizo que está en posesión da alta para concretar data e quenda de incorporación ao traballo. O traballador de xornada normal que supla un enfermo en quenda de noite poderá ser mantido en suplencia até chegar a un festivo ou tomar un descanso que lle corresponda.

A substitución de calquera posto de traballo exixirá que a persoa que substitúe se adapte ao calendario laboral correspondente ao posto substituído, comparándose o número de descansos desfrutados durante a mesma cos que lles corresponderían no seu posto habitual. A diferenza compensarase precisamente en descansos á opción do traballador, pero sempre de acordo coas necesidades do seu servizo.

O persoal pode ser requirido, en caso de necesidade, para efectuar traballos de noite ou en día festivo, coas limitacións que establece a lei.

Os mandos directos poderán autorizar, no suposto de traballo a quendas, o relevo no propio posto, cunha marxe de diferenza sobre o horario teórico non superior a 30 minutos condicionado ao acordo dos traballadores afectados e a que non se xeren variacións de salario entre eles por esta causa.

Artigo 22º.-Descansos.

Os descansos nas xornadas continuadas cuxa duración está comprendida entre 7 horas 30 minutos e 8 horas, serán 30 minutos que se considerarán como de traballo efectivo.

Nas xornadas continuadas cuxa duración sexa superior a 7 horas e inferior a 7 horas 30 minutos diarias, a duración do descanso intermedio será de 25 minutos.

En xornadas de duración inferior, non se modifica a actual situación.

Nas máquinas básicas e os servizos mínimos indispensables, os descansos poderán non ser simultáneos, non mediando máis dunha hora e media entre o comezo do primeiro descanso e o comezo do último.

O axuste do período de descanso rotativo na xornada de traballo acordarase entre a dirección e o comité.

Artigo 23º.-Vacacións.

1. Duración.

As vacacións anuais serán de 30 días naturais consecutivos (equivalentes durante a vixencia deste convenio a 22 días laborables do calendario de traballo de cada posto, excepto no caso dos ATS de garda), salvo autorización expresa de dirección, desfrutados ao longo dos doce meses do ano para o axuste de grupos de persoas cuxa ausencia sexa incompatible.

2. Obrigatoriedade de desfrute.

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

3. Organización.

Na elección da quenda de vacacións seguirase un sistema rotativo. O comité estudará, segundo a peculiaridade de cada servizo, os períodos de desfrute dentro de cada un deles e as normas de programación, de forma que, sen mingua do respecto ás necesidades do traballo, se dea o máximo de satisfacción aos traballadores.

4. Calendario.

4.1. Fixarase en cada servizo, antes do día 1 de marzo, un programa de vacacións por grupos de función ou especialidade análoga no traballo, no cal se encaixarán todos os traballadores, coa amplitude suficiente para que queden cubertas as necesidades do servizo.

4.2. O persoal indicará antes do día 15 de marzo as datas en que desexa as súas vacacións para que o servizo poida establecer con tempo suficiente as quendas de preferencia. Non deberán quedar vacacións pendentes para desfrutar no ano seguinte.

4.3. Unha vez establecido polo servizo respectivo as quendas de vacacións, remitirase o cadro correspondente a persoal e exporase unha copia durante 15 días no taboleiro de anuncios do servizo para coñecemento dos interesados, e para que estes soliciten no dito prazo o cambio de datas se o achan oportuno, alegando por escrito as razóns que crean convenientes. A dirección resolverá no prazo dos 15 días seguintes á recepción da reclamación.

5. Cómputo.

Durante a vixencia deste convenio contabilizarase como vacacións 22 días laborables do calendario de traballo de cada posto, excepto no caso dos ATS de garda, que se contabilizarán 30 días naturais consecutivos.

6. Fraccionamentos.

É necesaria a autorización de dirección para o fraccionamento das vacacións.

7. Premios en función da época de desfrute.

7.1. Quen desfrute vacacións fóra dos meses de xuño, xullo, agosto e setembro terá dereito a cinco días de haber, incluídas primas e gratificacións. Perderase todo o dereito aínda que soamente se desfrute un día de vacacións neses meses.

7.2. Para os que non teñan dereito a vacacións completas, o importe será a metade do premio correspondente.

7.3. Non se poderá optar por desfrutar os días de premio como vacacións en lugar do seu cobramento en metálico.

8. Vacacións e enfermidade.

8.1. No caso de que unha persoa non poida tomar as súas vacacións dentro do ano por estar en situación de incapacidade temporal, desfrutará ao ano seguinte a parte proporcional correspondente aos días efectivamente traballados no ano anterior (días de alta).

8.2. Como norma xeral, e salvo recomendación do médico de empresa, non se poderá empatar o período de vacacións como unha ausencia por IT superior a 15 días, con excepción do previsto en 8.3.

8.3. O período de vacacións interromperase soamente en caso de incapacidade temporal, sempre que se avise a persoal dentro das 48 horas seguintes a causar baixa, podendo desfrutarse os días pendentes fóra do período de vacacións de mutuo acordo entre traballador e servizo.

8.4. No caso de que unha persoa en situación de IT obteña a alta dentro do período previsto para as súas vacacións, desfrutará vacacións os días que lle quedan dentro do referido período, quedando o resto para desfrutalo fóra do período de vacacións de mutuo acordo entre traballador e servizo.

Artigo 24º.-Licenzas retribuídas.

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

- Por falecemento de pais, fillos ou cónxuxe: 5 días naturais.
- Por falecemento de pais políticos, avós e netos: 3 días naturais.
- Por falecemento de irmáns do traballador ou do cónxuxe 2 días naturais.
- Por falecemento de cónxuxes dos irmáns do traballador: 2 días naturais.
- Por falecemento de fillos e avós políticos: 2 días naturais.
- Por enfermidade grave (internamento hospitalario) de cónxuxe, e pais, avós, fillos e irmáns tanto naturais como políticos: 2 días naturais.

Os anteriores permisos poderán ampliarse a 5 días naturais por razóns de distancia e necesidade de viaxe xustificada.

- Por matrimonio: 15 días naturais.
- Por parto da esposa: 5 días naturais.
- Por matrimonio de fillos ou irmáns, tanto do traballador, como do cónxuxe: 1 día natural.

-Por cambio de domicilio: 1 día natural.

Por cónxuxe entenderase tamén a persoa que conviva, como parella do traballador/a, sempre que acredite documentalmente esta condición.

Polo tempo necesario para acudir a consulta médica do seguro de enfermidade xustificando ante o servizo médico de empresa co límite marcado pola ordenanza laboral de 16 horas ao ano.

Igualmente, por visita médica de especialista prescrita polo médico de cabeceira, xustificando o tempo investido nela.

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

Retribuiranse incluíndo todos os conceptos que percíbese o traballador segundo o seu calendario laboral durante os días que abrangan o permiso, que son:

- Salario ou soldo con garantía ad personam.
- Prima de competitividade.
- Prima fixa.
- Prima de quenda.
- Prima de nocturno.
- Prima de sábados, domingos e festivos.
- Garantía persoal.
- Prima de xornada fraccionada.
- Prima de vacacións (salvo que a perciba nun pagamento único).

Sección 5ª

Absentismo

Artigo 25º.-Absentismo.

Ambas as partes establecen como necesidade permanente a de actuar sobre o absentismo por todos os medios que cada unha delas teña ao seu alcance e co propósito de reducir a súa incidencia, tendendo cara ao mellor dos índices en centros das súas características.

Pola súa vez, teranse en conta os índices concretos de absentismo por enfermidade, co obxecto regular as incapacidades laborais transitorias por este concepto.

-Para incentivar a asistencia a fábrica : propónse a seguinte táboa multiplicadora do valor da parte variable da prima de competitividade para aplicar en función de número de ausencias.

20% máis se non hai ningún día de ausencia.

15% máis cun día de ausencia.

12% máis con dous días de ausencia.

10% máis con tres días de ausencia.

5% máis con catro días de ausencia.

Sen incremento con 5 ou máis días de ausencia.

Sección 6ª

Réxime disciplinario e conflitos

Artigo 26º.-Disciplina.

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

a) Permanecer no seu posto nas horas de traballo.

b) Utilizar os medios necesarios para a protección e prevención dos accidentes e pór en práctica as medidas e consignas técnicas ao seu alcance, que dan lugar a maior seguraza e salubridade do ambiente de traballo. Cando implique risco para si ou os seus compañeiros de traballo, considerárase como falta grave.

c) Velar pola conservación das instalacións e coidar con esmero as máquinas, utensilios, ferramentas e elementos de protección ao seu cargo.

O mal trato e utilización inadecuada do material en xeral e do material móbil en particular será sancionado como falta grave.

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

e) No traballo de quendas, o operario saínte non o abandonará sen a presenza do entrante, ao cal comunicará cantos pormenores deba ter en conta. Se este se atrasa, esperará 15 minutos para dar conta ao xefe de equipo ou contramestre, quen tomará as medidas oportunas para substituílo, se é posible. A empresa aboará como horas extras o tempo que exceda a súa xornada e garantiralle o transporte de regreso.

Deixar o posto de traballo sen respectar estas normas será considerado como falta grave.

f) Rexistrar a súa entrada e saída da fábrica conforme as ordes establecidas.

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

3. Reclamacións.

Todas as queixas e reclamacións deberán facerse individualmente ante o xefe inmediato, quen se encargará de transmitilas á dirección. Cando non

reciban deste satisfacción á súa reclamación, ou teñan queixa del, poderán dirixirse ao xefe inmediato na escala xerárquica. Despois de esgotado este recurso, poderán expor a súa petición ao comité de empresa. En caso de consulta sobre pagamento de salarios, horas extraordinarias, primas e en xeral calquera reclamación individual relacionada coa regulamentación laboral que non poida ser resolta no

seu propio departamento/servizo, o interesado será autorizado polo departamento, para dirixirse directamente á oficina de persoal.

Artigo 27º.-Premios.

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

Artigo 28º.-Faltas e sancións.

Enténdese por falta toda acción e omisión que supoña un quebranto dos dereitos de calquera índole impostos polas disposicións legais vixentes. Clasificaranse atendendo á súa importancia, transcendencia ou intencionalidade, en leves, graves, ou moi graves. Para esta clasificación e a súa cualificación conseguinte, así como para a súa prescrición, anotación e cancelación, seguirase o indicado no anexo nº 3.

Artigo 29º.-Conflitos de traballo.

Os conflitos colectivos que durante a vixencia deste convenio puideren suscitarse no seo deste centro de traballo serán sometidos obrigatoriamente aos órganos e procedementos previstos no Acordo Interprofesional Galego Sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos (AGA), despois de consideración por parte da comisión paritaria.

Capítulo III

Política salarial

Sección 1ª

Disposicións xerais

Artigo 30º.-Estrutura retributiva.

Pacto de retribución global:

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

Conceptos que a integran:

Estará integrada polos conceptos únicos que a seguir se expresan, e polo número de pagas que se indican.

- Salario ou soldo base.
- Complementos persoais.
- Garantía persoal.
- Garantía ad personam.
- Complementos de posto.
- Complemento de xornada fraccionada ou de quenda central.
- Traballo a quendas.
- Nocturnidade.
- Sábados, domingos e festivos.
- Complementos de cantidade/calidade.
- Incentivos ou primas.
- Complementos periódicos.
- Gratificacións extraordinarias.
- Prima de vacacións.

Pagamentos.

A prestación de servizos na xornada laboral completa dá lugar, nun ano natural, aos seguintes devengos:

*Pagamentos ordinarios:

Doce mensualidades correspondentes aos doce meses naturais do ano. Estarán integradas polas contías que, se é o caso procedan, dos seguintes conceptos:

- Salario ou soldo base.

- Complementos persoais.
- Garantía persoal.
- Garantía ad personam.
- Complemento de posto.
- Complemento de xornada fraccionada ou de quenda central.
- Traballo a quendas.
- Nocturnidade.
- Sábados, domingos e festivos.
- Complementos de cantidade/calidade.
- Incentivos ou primas.

*Gratificacións extraordinarias:

O seu número será de dous no ano.

Serán dunha mensuralidade cada unha delas e estarán integradas exclusivamente polos seguintes conceptos:

- Salario ou soldo base.
- Complementos persoais.
- Garantía persoal.
- Garantía ad personam.

Aboaranse nas seguintes datas:

- 15 de xullo.
- 15 de decembro.

*Outras gratificacións:

Percibirase igualmente unha prima especial de vacacións

-Regulación e devengo dos distintos conceptos:

As contías anuais, para xornadas completas e para cada un dos niveis retributivos, serán as que aparecen nas táboas anexas.

Artigo 31º.-Contía retributiva.

Incrementos salariais.

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

Ano 2004: incremento en táboas do 125% do IPC real.

Ano 2005: Incremento do IPC real en táboas.

Ano 2006: Incremento do IPC real en táboas.

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

Non obstante, se algún traballador causase baixa por xubilación, invalidez ou falecemento, entenderase que o devengo se tería producido o día inmediato anterior ao feito causante.

Sección 2ª

Complementos de posto

Artigo 32º.-Complementos de traballo a quendas, nocturnidade, e sábados, domingos e festivos.

As táboas recollen os valores anuais para os distintos réximes/tipo. Aparecen desagregadas en valores/ano por trabalo a quendas, por nocturnidade e por sábados, domingos e festivos.

Para réximes de traballo non recollidos expresamente na táboa calcularanse, por procedementos estritamente matemáticos, os valores anuais correspondentes e actuarase con eles na forma indicada no parágrafo anterior.

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

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

Artigo 33º.-Complemento de xornada fraccionada ou de quenda central.

A configuración destes réximes de traballo, onde e cando existan e para efecto de aplicación das retribucións de táboa, será a seguinte:

Considerarase xornada fraccionada a que teña polo menos unha hora de interrupción para o xantar.

Non desvirtúa a consideración de xornada fraccionada o feito de que poida realizarse xornada intensiva no verán.

Considerarase quenda central aquela que teña polo menos dúas horas vintecinco minutos de coincidencia coa quenda rotativa da tarde (de 14.00 a 22.00 h)

e que, ademais, non realice xornada intensiva de verán.

Sección 3ª

Complementos por calidade ou cantidade de traballo

Artigo 34º.-Prima de competitividade.

Mantense a actual prima de produtividade nos termos que se recollen no anexo 6.

Durante o ano 2004 o seu valor oscilará entre o 90 e o 125.

90% garantido o valor 100 da anterior prima.

A partir do ano 2005:

-A prima de competitividade variará entre o 90 e o 135% : o 90% da prima actual-garantida-integrarase como concepto fixo das táboas salariais coa denominación de prima fixa, por tanto a parte variable oscilará entre o 0 e o 45%.

Parámetros a negociar coa dirección de fábrica.

Artigo 35º.-Horas extraordinarias.

Cando a dirección do centro considere necesaria a realización de horas extraordinarias e tendo en conta que se estableceu como norma interna dos traballadores a prohibición de realizarse, estas soamente se poderán efectuar nos casos seguintes:

-No caso de traballadores que desenvolvan o seu labor en equipos de quendas permanentes en instalacións ou servizos de marcha continua. A ausencia do substituto no traballo a quendas regularase segundo o artigo 26º, rexéndose canto ás normas de descanso, en caso de prolongación excepcional da xornada, pola nota de servizo nº 960 do 16 de febreiro de 1976.

-Cando sexa por necesidades do servizo, deberá existir unha información previa da dirección ao comité.

-Se se prevé que unha avaría orixinada durante a xornada ou pendente do día anterior pode dar lugar á continuación da xornada establecida, deberá comunicarse ao comité inmediatamente, de ser isto coñecido pola dirección do centro.

-A dirección informará mensualmente o comité de centro respecto ás horas extraordinarias efectuadas, mediante relación nominal con expresión de número de horas efectuadas e servizo a que pertence. Así mesmo, o comité de centro poderá pedir, nos casos en que o considere oportuno, información suplementaria respecto das causas que motivaron a realización das horas extraordinarias.

-O traballador poderá optar pola alternativa de cobrar o importe das horas extraordinarias, ou cambiar unha hora extraordinaria por unha de descanso e cobrar a diferenza entre ambos os valores (horas extraordinarias menos horas normais).

-Nos casos de cambio de quenda por suplencia, os seus descansos compensaranse con outros descansos: se a suplencia coincide con sábado, domingo

ou festivo, percibirase a compensación correspondente establecida para sábados, domingos e festivos.

Sección 4ª

Complementos non mensuais

Artigo 36º.-Prima de vacacións.

A súa contía será idéntica para todos os niveis retributivos. Aboarase por unha soa vez na nómina do mes anterior ao desfrute do propio período de vacacións.

Será proporcional ao propio período de vacacións que corresponda ao traballador afectado.

Artigo 37º.-Gratificacións extraordinarias.

Serán concedidas en proporción ao tempo en activo no cadro de persoal, rateándose cada unha delas na forma seguinte:

-A de xullo en proporción ao tempo en activo no cadro de persoal no primeiro semestre natural do ano.

-A de decembro en proporción ao tempo en activo no cadro de persoal no segundo semestre natural do ano.

Artigo 38º.-Fórmulas de rateo.

Para efectos de xornadas persoais inferiores á xeral da respectiva modalidade de traballo en cada centro, aplicaranse as seguintes normas de rateo:

-A percepción anual do afectado será directamente proporcional, en función das respectivas xornadas, á percepción anual correspondente ao nivel de valoración do posto que ocupe.

-Os valores mensuais, diarios ou horarios gardarán para cada concepto a mesma norma de proporcionalidade do punto anterior.

No suposto de ausencias non retribuídas, calquera que for a causa, non se devengarán as contías salariais correspondentes a tales períodos.

Á marxe disto, o dito tempo de ausencias non se considerará como tempo de permanencia para efectos de devengo de gratificacións extraordinarias, de acordo cos períodos fixados para cada unha de elas.

Sección 5ª

Complementos extrasalariais

Artigo 39º.-Transporte e complemento de distancia.

No caso de imposibilidade de utilización do transporte actualmente contratado, por circunstancias de forza maior (folgas de transporte ou outras) o comité de fábrica, de acordo coa xefatura de persoal, tentará arbitrar as medidas oportunas, pondo a empresa ao dispor do comité até un máximo do importe do servizo contratado do transporte nos días que dure a emerxencia.

No importe de complemento de distancia observarase o que marquen as disposicións legais vixentes.

Artigo 40º.-Roupa de traballo.

A empresa, ademais das prendas de seguranza regulamentarias, facilitará a roupa de traballo, logo de entrega da anterior, como se indica a seguir:

Persoal obreiro e subalterno:

Dúas fundas ao ano (ou no seu lugar pantalóns e camisas) e dúas toallas.

Unha cazadora cada dous anos

Empregados en xeral:

A maioría deste persoal pola índole do seu traballo non require unha entrega sistemática de roupa de traballo. Os que se encontran nestas condicións solicitarán a substitución cando lles sexa necesario; os demais seguirán o réxime anterior. O persoal empregado de fabricacións ou conservacións, e aqueloutro que polo seu réxime de traballo o necesite, recibirá tamén dúas toallas ao ano.

Empregados de laboratorio:

Dúas batas brancas e dúas toallas ao ano.

Empregados de enfermaría:

Dous batas ou traxe sanitario e zocos ortopédicos.

Chofer turismo:

Un uniforme cada ano, 2 camisas e gravata negra.

Sección 6ª

Liquidacións de haberes

Artigo 41º.-Liquidación de haberes.

O pagamento de haberes realizarase por transferencia bancaria. A orde de pagamento á entidade bancaria efectuarase como límite dous días laborables antes do último día laborable do mes.

Poderanse conceder anticipos á conta do traballo realizado o día 15 de cada mes (ou o anterior laborable, se aquel é festivo), a quen o solicite por mediación do departamento.

Artigo 42º.-Deducións.

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

Capítulo IV

Prevenición de riscos

Artigo 43º.-Seguranza e saúde laboral.

Nesta materia actuarase conforme a lexislación vixente.

Existe na empresa un comité de seguranza e saúde que se atén ás disposicións legais nesta materia e vela polo cumprimento das normas obrigatorias. Ten ao seu cargo todos os cometidos que marca a lexis

lación, establecendo medidas de protección contra os riscos profesionais e en favor da saúde dos traballadores.

Para potenciar a seguranza e integrala aínda máis, no funcionamento da fábrica existen os subcomités de seguranza por cada servizo.

Artigo 44º.-Roupa de seguranza.

Facilitaranse individualmente os artigos de seguranza adecuados a cada posto de traballo, segundo as recomendacións do comité de seguranza, cuxa utilización e coidado é responsabilidade persoal, de forma que se obteña unha duración razoable. O uso destes medios de seguranza será obrigatorio cando así o acorde o comité.

A súa non utilización considerarase imprudencia en acto de servizo, e será cualificado como falta grave.

Capítulo V

Acción social

Artigo 45º.-Seguridade social complementaria.

As prestacións por xubilación, invalidez, viuvez e orfandade serán as vixentes en cada momento no plan de pensións promovido por Alcoa Inespal, ás cales terán acceso os traballadores nas condicións establecidas no regulamento regulador.

Artigo 46º.-Incapacidade transitoria.

a) Accidente.

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

b) Enfermidade.

Co obxecto de regular as situacións de IT establécese:

No centro de traballo da Coruña creárase un fondo con achegas paritarias dos traballadores afectados polo convenio e a propia empresa. A achega por cada parte será do 1% do salario bruto dos traballadores.

-Establécese, pola súa vez, unha comisión paritaria de control integrada por tres membros do comité de empresa e tres representantes da dirección.

Esta comisión ten como obxectivo procurar o control do absentismo por enfermidade. Para tal efecto, concederá ou denegará con cargo ao fondo constituído prestacións complementarias ás da Seguridade Social.

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

-A comisión poderá conceder complementos tales que, sumados ás prestacións da Seguridade Social, alcancen até o 100% dos conceptos que integran a nómina teórica anual do posto de traballo de cada afiliado.

Os conceptos que integran, na estrutura retributiva pactada, a nómina teórica anual e que se tomarán unicamente en consideración para estes complementos por enfermidade son os seguintes:

- Salario ou soldo base.
- Garantía persoal.
- Garantía ad personam.
- Traballo a quendas.
- Nocturnidade.
- Sábados, domingos e festivos.
- Xornada fraccionada.
- Prima competitividade.
- Prima fixa.
- Gratificacións extraordinarias.
- Gratificacións de vacacións.

Non obstante, e como excepción, tamén se tomará en conta o complemento de retén nos postos que teñan un calendario rotativo establecido anualmente.

A este réxime de complementos non lle afectarán os tres primeiros días de baixa, dentro de cada ano natural, que correrán a cargo da empresa.

-Establécese como índice-obxectivo de IT por enfermidade neste convenio o 4'8.

-No suposto de que se igualase ou se mellorase o seu índice-obxectivo de absentismo por este concepto, a empresa retornará aos traballadores individualmente as cantidades entregadas por estes ao fondo no ano natural correspondente.

-No suposto de que, ao final do exercicio, quede no fondo algún remanente, este utilizarase para minorar a cota do exercicio seguinte. E se quedar déficit, cancelarase igualmente.

-Aplicarase o regulamento de funcionamento do fondo que figura no anexo V.

Artigo 47º.-Premios de vinculación.

Prémíase a permanencia na empresa cos seguintes premios:

-Ao persoal que cumpra 20 anos de servizo dúas mensualidades.

-Ao persoal que cumpra 30 anos, tres mensualidades.

-Ao persoal que cumpra 40 anos, catro mensualidades.

Para estes efectos, considerarase como valor/día a retribución anual de conceptos ordinarios fixos dividida por 360. E valor/mes o anual dos mesmos conceptos dividido por 12.

Para a concesión do premio de vinculación computarase para todos os traballadores, como data inicial, a do seu ingreso na empresa en calquera dos seus centros de traballo.

Para os efectos deste premio de vinculación terase en conta todo o tempo de servizo na empresa , considerándose como tempo de servizo:

a) Todos os meses e días en que o traballador percibise un salario ou remuneración, ben sexa por servizos prestados nos centros de traballo da empresa, ben sexa por vacacións, licenzas, enfermidade ou accidentes de traballo, así como excedencia forzosa, nomeamento para un cargo público ou sindical.

b) O transcorrido en período de proba, ou con carácter eventual, se o persoal en tal situación pasase a ocupar un posto no cadro de persoal da empresa con carácter fixo.

c) No caso de que o traballador cause baixa definitiva na empresa, por sanción ou pola súa vontade, reingresando posteriormente, comezará a devengar a súa antigüidade a partir da data deste último ingreso.

Artigo 48º.-Comedor.

A empresa mantén un comedor social para uso dos seus traballadores, sendo ao seu cargo a nómina do persoal necesario, a instalación e o mantemento, participando o traballador no 50% dos gastos de artigos alimenticios empregados na confección da comida.

Corresponde ao comité de fábrica as funcións de administración e orde que se detallan a seguir, que delega nun vogal designado para estes efectos:

a) De administración.

-Comprobación da utilización adecuada dos tícket da comida.

-Comprobación de facturas e prezos co número de comidas diariamente servido.

-Comprobación da relación de prezos de compra de comida cos existentes no mercado.

-Vixiar a variedade das comidas, axudando o cociñeiro na confección dos menús.

-Axudar na realización de inventarios periódicos de existencias.

-Participar, co xefe de compras e o xefe de comedor, na apertura e selección das ofertas solicitadas sobre os produtos alimenticios (importantes pola súa incidencia no prezo da comida), que se relacionan seguir.

b) De limpeza e orde:

-Vixiar para que os locais, utensilios e menaxe cumbran coas normas vixentes de sanidade, así como a manipulación e conservación dos produtos alimenticios.

Ademais dos traballadores do cadro de persoal, poderán facer uso do comedor:

1. Familiares do persoal do cadro de persoal de fábrica: cónxuxe, fillos, pais e irmáns, coa limitación de un por día e acompañado polo traballador.

2. Persoal do cadro de persoal doutros centros de traballo de Alcoa Inespal, S.A.

3. Convidados: os traballadores de fábrica poderán convidar unha vez ao trimestre calquera persoa, indicándoo dous días antes en persoal. A dirección poderá realizar, así mesmo, xantares de traballo ou outras celebracións tanto con persoas de cadro de persoal como doutros centros de traballo ou convidados.

Nestes tres casos será preciso adquirir o vale ou talonario de comida en persoal e depositar o ticket de reserva de comida con tempo suficiente. O prezo dos vales incluírá o total do valor da comida.

O prezo da comida incrementárase cada ano na mesma porcentaxe en que o fagan as táboas salariais.

Artigo 49º.-Axuda de estudos.

a) Por fillos. Os traballadores que se encontren en activo e que teñan fillos que estean a cursar estudos oficiais do sistema educativo español poderán percibir unha axuda anual polo dito concepto para cada fillo que cumpra coas condicións que se pactan. Tamén poderán solicitalo os orfos de traballadores do cadro de persoal

O fondo previsto para este fin poderá ser distribuído segundo baremos distintos aos que aquí se fixan, estudados e propostos polo comité de fábrica.

Concederáse ao comezo do curso académico, despois de solicitude, obrigándose a presentar as notas obtidas en cada curso.

Pagaranse na nómina de agosto a quen presente a documentación completa (Solicitude e notas do curso anterior) antes do 15 de agosto.

Na nómina de outubro pagarase ao resto sempre que presentasen toda a documentación antes do 18 de outubro.

Aquelas persoas que ao feche da Nómina de outubro non presentasen a solicitude ou non completasen a documentación non se lles concederá a axuda de estudos.

Son condicións previas as seguintes:

1. Que o traballador teña un ano de servizo na empresa o día 1 de agosto en que se inicia o curso académico para o que solicita a axuda.
2. Se desfrutou de axuda de estudos no curso anterior, deberá presentar o comprobante das notas obtidas, e tamén, se é o caso, o de aloxamento ou asistencia regular a clase.
3. Que non exista falta de aplicación manifesta (por exemplo, ter que estudar o mesmo curso por terceira vez). Se existir, será causa suficiente para non conceder a axuda de estudos.
4. Que o estudante non exceda a idade de 25 anos dentro do curso correspondente.
5. Non se pagarán os cursos de posgrao (por exemplo, doutoramento, mestrado, etc.)

Os baremos para o ano 2004 serán os seguintes:

- Ensino superior e medio obrigatoriamente (fóra da Coruña): 834,81 A.
- Ensino superior e medio (estudos libres ou na Coruña): 348,96 A.
- 2º bacharelato e FP de grao superior: 294,43 A.
- Educación primaria, ESO, 1º bacharelato e FP de grao medio: 186,83 A.
- Educación infantil: 142,69 A.

Sobre as cantidades anteriores, fixadas como topes máximos, aplicarase un coeficiente corrector segundo o número de fillos que perciben axuda de estudos, conforme a seguinte táboa:

Nº filloscoeficiente

11

21,15

31,30

41,45

51,60

61,75

71,90

8 ou máis²

b) Axuda aos nosos traballadores.

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

Importe da axuda

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

Estas axudas poderán ser para ensino:

-Básico (educación primaria, ESO, bacharelato, etc.).

-Profesionais (FP e estudos universitarios).

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

Para a axuda a ensino profesional, ademais dos anteriores, requirirase que os ditos estudos teñan aplicación en nosa fábrica da Coruña.

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

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

En caso de repetir curso non se percibirá ningunha axuda; non obstante, a dirección, considerando a dificultade dos estudos, e unha vez aprobado o curso repetido, poderá conceder a axuda para o seguinte curso.

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

Da axuda canto á matrícula, o 30% facilitarase ao comezar o curso e o 50% restante unha vez finalizado, á presentación dos resultados del.

Canto á dos libros, entregarase toda ela ao iniciarse o curso ante a presentación dos comprobantes de compra.

Compensación por clases particulares.

Valores no ano 2004.

179,42 A-estudos superiores (enx. e lic.).

151,92 A-estudos grao medio (enx. técnica, D.U.E., etc.).

128,25 A-estudos FP.

118,33 A-estudos ed. primaria, ESO, bacharelato e similares.

Mensualmente exixíranse os oportunos xustificantes.

Material especial.

Cando por imperativo dos estudos sexa precisa a utilización de materiais específicos, tales como compases, tiraliñas, etc., concederase axuda, por unha soa vez, de até 121,40 A.

De non terminar os estudos, este material deberá ser devolto.

Comisión mixta de axuda de estudos.

Estará formada por dous vogais nomeados pola dirección e outros dous vogais nomeados polo comité de fábrica. A súa misión consistirá en analizar as solicitudes presentadas para propor a súa aprobación á dirección e controlar a aplicación destas axudas.

c) Traballador solteiro cabeza de familia.

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

Artigo 50º.-Axuda gastos médicos.

A empresa aboará o 50% dos gastos que se produzan (de traballadores, cónxuxe e fillos até os 23 anos), polos conceptos que a seguir se indican, logo de xustificalos e consonte o baremo seguinte, con valores para o ano 2004:

1. Óptica e oculista.

O 50% do importe total, sempre que este non exceda as cantidades indicadas a seguir, caso en que se aboará o 50% dos ditos topes.

Máximo

Topesaboable

Lentes normais (montura e vidros)147,11 73,56

Lentes bifocais, progresivas
ou lentes de contacto213,25106,63

Reposición de vidro normal 49,83 24,92

Reposición de vidro bifocal
ou progresivo 79,39 39,70

En caso de necesitarse dous pares de lentes, un para preto e outro para lonxe, aboaranse ambos sobre o baremo anterior. A reposición de monturas ou o cambio a lentes de contacto soamente se aboará novamente cando transcorrese un prazo mínimo de 5 anos do pagamento das anteriores.

Na reposición de vidros ou lentes de contacto, concederase a axuda soamente con motivo de nova graduación, non por rotura ou perda.

Odontoloxía.

O 50% do importe total de consultas, radiografías, extraccións, próteses e reposición de pezas, salvo metais preciosos.

Ortodoncia.

Nos casos de ortodoncia concederase unha axuda máxima de 269,81 A/ano. cando o tratamento sexa igual ou superior a 539,61 A/ano. Para importes inferiores á dita cantidade aboarase o 50%.

Artigo 51º.-Estadías de verán.

En substitución da Colonia Infantil de Tamarit créanse estadías de verán para todos os fillos dos traballadores do centro da Coruña afectados por este convenio en colonias, albergues, etc., que se outorgarán segundo as normas recollidas no acordo previo coas centrais sindicais do 19-6-1996, ratificado polo comité de empresa con data do 27-6-1996.

Artigo 52º.-Préstamos.

O persoal poderá solicitar a concesión dun préstamo de acordo coas normas seguintes:

1. A petición realizarase nun impreso con matriz e enviarase á oficina da xefatura de persoal, quedándose o interesado coa matriz á espera de que se publique a súa concesión no taboleiro de anuncios.

A comisión mixta de préstamos estudará as solicitudes e co seu informe se enviarán ao mes seguinte á dirección.

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

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

4. A concesión esta supeditada a que haxa fondo dispoñible.

5. Salvo caso excepcional, non se concederá préstamo a quen teña outro en curso nin polo mesmo concepto polo que se lle concedese anteriormente.

6. Se houberse unha solicitude de préstamo de extrema urxencia, a comisión estudará a posibilidade de lle conceder preferencia.

7. Poderán concederse préstamos por algún dos conceptos seguintes:

a) Por gastos extraordinarios derivados de enfermidade grave: o límite de cada préstamo será de 601,01 A. O seu período de amortización será de dous anos. Non producirá xuros.

b) Por matrimonio: por importe de 721,21 A para devolver en doce mensualidades e sen xuros.

O préstamo deberá ser solicitado con anterioridade á data de celebración do matrimonio.

c) Por vivenda: poderanse conceder préstamos para financiamento de compra da vivenda, sempre que se trate da primeira e vaia ser residencia habitual do empregado. O importe máximo será de 5.108,60 A, para devolver nun prazo de 48 mensualidades, cun xuro do 4%.

Por reparación de urxente necesidade na vivenda habitual poderanse conceder até 1.502,53 A, logo de xustificación do gasto, para devolver en 2 anos e con 4% de xuro.

Consideraranse preferenciais os préstamos dos casos a) e c); o resto concederanse en función das dispoñibilidades do gasto do fondo destinado a estes préstamos.

8. Unha vez aprobado o préstamo pola dirección, outorgarase un contrato privado.

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

10. Para ter opción ao préstamo de vivenda, o solicitante deberá presentar probas fidedignas de que non posúe vivenda propia. Se se comproba que as ditas probas están falseadas, incorrerá na retirada automática do préstamo, así como no aboamento dos xuros correspondentes.

11. A amortización comezase no mes seguinte á concesión do préstamo.

12. O límite dos préstamos para esta fábrica é o resultado de multiplicar 300,51 A polo número de persoas no cadro de persoal a un de xaneiro de cada ano.

Artigo 53º.-Axuda a subnormais.

Con o fin de axudar á formación e recuperación das persoas con capacidade mental diminuída, concédese, sempre en defecto da Seguridade Social, unha subvención sobre gastos xustificadas para un importe máximo de 1.330,80 A anuais, que se incrementarán para os anos seguintes na mesma porcentaxe que o fagan as táboas salariais.

Terán dereito a esta subvención os familiares dos traballadores do cadro de persoal recoñecidos pola Seguridade Social, que convivan con el e ás súas expensas.

É requisito indispensable que se xustifique a formación ou recuperación realizada, e que se solicitasen as axudas oportunas tanto da S. Social como dos demais organismos oficiais.

A comisión do fondo de axuda controlará o cumprimento dos trámites necesarios e outorgará a axuda correspondente.

Capítulo VI

Dereitos sindicais

Artigo 54º.-Comités de centro de traballo.

1. Comité de fábrica.

O comité de fábrica é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos seus traballadores, e os seus dereitos e garantías son os fixados pola lexislación vixente. Será o único órgano con dereito a negociación colectiva no centro de traballo.

2. Tempo sindical.

Cada un dos membros do comité disporá do crédito mensual de tempo sindical retribuído que, de acordo coa dimensión do cadro de persoal concede o Estatuto dos traballadores, e que poderá computarse mensual e globalmente, e, excepcionalmente bimensualmente, entre os membros do comité.

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

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

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

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

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

Para facer uso de tal dereito será condición necesaria que a propia central sindical a que está afiliado

o membro do comité de fábrica, a través do seu representante legal, solicite autorización para o seu afiliado en escrito asinado autografamente, cunha anticipación mínima de tres días e facendo constar a data, horarios e duración prevista da actividade, así como o lugar onde a se deba desenvolver. Cando se dean estas circunstancias, a empresa autorizará a asistencia, salvo que existan imperiosas e inescusables razóns de índole produtiva ou técnica que obriguen á súa denegación.

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

3. Medios para o comité: a dirección facilitará os medios necesarios para o correcto funcionamento do comité ou das súas comisións de traballo.

O comité disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións, e de carteleiras situadas en lugares estratéxicos.

4. Asesoramento ao comité: o comité, ao seu cargo, poderá utilizar a asesoría externa que coide oportuna para o desenvolvemento das súas funcións, no interior do centro e en reunións coa dirección, coa previa e adecuada notificación a esta.

5. Comisións de traballo: se algúns os seus membros non pertencesen ao comité, o tempo investido por estes compoñentes regularase así:

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

-Noutro caso: poderá cualificarse de permiso non retribuído ou imputarse ao tempo sindical.

6. Outras facultades: a asistencia ás reunións dos comités axustaranse ás normas establecidas no centro de traballo.

Artigo 55º.-Seccións sindicais.

Recoñecemento: a empresa reconece a existencia de seccións sindicais cuxa representación será exercida por un delegado por cada sindicato legalmente constituído que acredite as circunstancias especificadas no convenio colectivo.

O delegado sindical deberá reunir as condicións de ser traballador en activo no seu centro, e designado de acordo cos estatutos da central ou sindicato o que pertenza.

Competencias, funcións e responsabilidades: ao delegado sindical recoñeceránselle as seguintes:

-Exercer a representación da respectiva central sindical e servir de órgano de comunicación entre a súa central sindical e a dirección do centro.

-Poderá asistir ás reunións do comité de centro, comité de seguranza e comités paritarios de inter
pretación, con voz e sen voto, e sempre que tal órgano admita previamente a súa presenza.

-Terá acceso á mesma información e documentación que a empresa debe pór ao dispor do comité de centro, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias en que legalmente proceda.

-Será oído pola dirección no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados ao sindicato.

-Gozará das mesmas garantías e dereitos que os membros do comité.

-Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que puideren interesar aos respectivos afiliados á central sindical e aos traballadores en xeral, a dirección porá ao dispor do sindicato cuxa representación exerza o delegado, un taboleiro de anuncios en lugar onde se garanta, na medida do posible, un adecuado acceso a el para todos os traballadores.

Cada sección sindical existente no centro disporá dun local.

-Cota sindical: a requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais que teñan a representación a que se refire este punto, a empresa descontará na nómina mensual de cada un deles a cota sindical correspondente.

Para isto será requisito indispensable que cada traballador interesado na realización de tal operación remita á dirección un escrito en que se expresarán con claridade os datos seguintes:

- A orde de desconto.
- A central ou sindicato a que pertence.
- A contía da cota a descontar.
- O número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros a que deba ser transferida a correspondente cantidade.

Artigo 56º.-Asembleas.

O dereito de reunión e a celebración de asembleas rexerá polo establecido no Estatuto dos traballadores.

As asembleas, cun máximo de 4 ao ano, comezarán media hora antes do cambio de quendas e terminarán media hora despois.

Durante a súa celebración, garantirase o funcionamento dos servizos ou instalacións de marcha continua e daquelas cuxa parada poida ocasionar prexuízos ás instalacións.

Capítulo VII

Outras disposicións

Artigo 57º.-Aspectos esenciais.

Os principios fundamentais establecidos neste convenio sobre valoración de tarefas, sistemas de remuneración por incentivos, constitúen aspectos esenciais da vida da empresa, polo que a súa vixencia non quedará supeditada á do convenio colectivo.

ANEXO I

Valoración de postos de traballo

Nivel	Posto de traballo
1	Administración compras materias primas
	A.T.S. garda
	Delineante proxectista
	Xefe quenda electrólise
	Xefe quenda fundición
	Xefe zona mantemento eléctrico
	Xefe zona mantemento mecánico
2	Analista técnico químico
	Coordinador electrónico
	Delineante «B» (O. Técnica)
	Xefe equipo subestación
	Programador ordenador sénior
	Técnico control calidade
	Técnico manutención e obra civil
3	Caixeiro
	Electricista «C» a quenda

	Xefe comedor e cociña
	Xefe equipo control calidade
	Xefe equipo efluentes
	Xefe equipo fundición
	Xefe equipo mantemento eléctrico taller
	Xefe equipo mantemento mecánico taller
	Xefe equipo mtº mecánico (T. Mecánico)
	Xefe grupo anexos
	Xefe grupo cubas
	Mecánico «C» a quenda
	Planificación e expedicións
	Técnico electrónica
	Técnico de espectrografía
	Técnico explotación informática
	Técnico metalografía
4	Administrativo compras «A»
	Administrativo contabilidade
	Administrativo persoal
	Analista «C»
	Analista metalografía
	Axudante control xestión
	Comprador
	Delineante eléctrico
	Electricista «C» campo
	Electromecánico vehículos
	Encargado manutención
	Espectrografista «C»
	Factor expedicións
	Mecánico «A» fundición
	Mecánico «C» campo
	Medidas electrólise
	Operador ordenador SR
	Programación ambiente
	Programador ordenador júnior
	Secretaria subdirección con idioma
5	Administrativo almacén xeral
	Administrativo xestión informática almacén xeral
	Administrativo técnico conservación
	Administrativo técnico GEMA
	Analista «B»

	Analista polivalente
	Cociñeiro
	Delineante «A»
	Electricista «C» taller
	Electricista «B» campo
	Espectrografista «B»
	Inspector de calidade
	Xefe equipo anexos
	Xefe equipo control calidade
	Mecánico «C» taller
	Mecánico «B» campo
	Mecánico «B» quenda
	Medidas electrólise
	Mesturador
	Polivalente A de fundición
	Polivalente electrólise
	Secretaria con idioma
	Técnico control e administración fundición
	Torneiro
6	Administrativo expedicións
	Administrativo fabricación
	Arquiveiro e reprod. planos
	Chofer manutención
	Efluentes
	Efluentes captación
	Efluentes ambiente
	Electricista «B» taller
	Electricista «A» campo
	Mecánico «B» taller
	Mecánico «A» campo
	Mecánico «A» quenda
	Medidas captación/ambiente
	Medidas-Guindastre pastas
	Operario xeral de brascaxes
	Operador ordenador XR
	Polivalente B de fundición
	Secretaria sen idioma
7	Auxiliar cociña
	Cargador pasta

	Cociñeiro auxiliar
	Chofer turismo
	Electricista «A» taller
	Ferramentista taller mecánico
	Forneiro
	Mecánico «A» taller
	Mesturador 2ª pastas
	Mostras electrólise
	Secretaria suplente
	Serrador manutencionador
	Telefonista recepcionista
8	Analista «A»
	Auxiliar electrólise
	Axudante mantemento eléctrico campo
	Axudante mantemento mecánico campo
	Cargador expedicións
	Condutor manutención
	Espectrografista «A»
9	Axudante mantemento eléctrico taller
	Axudante mantemento mecánico taller
	Axudante serrador
	Flexador
	Limpeza e varios T. pasta
	Mozo almacén
	Operario carga e descarga
	Ordenanza interior
10	Limpeza exterior
	Limpeza vestiarios
	Recadeiro

ANEXO II

Clasificación profesional fábrica da Coruña

Nivel	Empregados	Obreiros
III	Caixeira	Coordinador electrónico
	Delineante «B» (O.Técnica)	Electricista «C» a quenda
	Delineante proxectista	Xefe de equipo fundición
	Xefe comedor e cociña	X. Eq. Mtº eléctrico campo
	Xefe grupo anexos	X. Eq. Mtº eléctrico taller

	Xefe grupo cubas	X. Eq. Mtº mecánico campo
	Xefe quenda electrólise	X. Eq. Mtº mecánico taller
	Xefe quenda fundición mecánico «C» a quenda	
	Programador ordenador SN	Técnico electrónica
	Técnico de espectrografía	Electricista «C» campo
	Técnico químico	Electricista «C» taller
		Mecánico «C» campo
		Mecánico «C» taller
IV		
	Administrativo almacén xeral.coador fundición	
	Administrativo contabilidade	Chofer manutención
	Administrativo expedicións	Efluentes
	Administrativo fabricación	Electricista «A» campo
	Administrativo persoal	Electricista «B» campo
	Administrativo xestión inform. A. xeral.	
	Administrativo tco. conserv.	Electricista «B» taller
	Administrativo tco. GEMA	Xefe equipo anexos
	Analista «B»	Mecánico «A» campo
	Analista «C»	Mecánico «B» campo
	Analista metalografía	Mecánico «B» taller
	Analista polivalente	Mecánico «A» quenda
	Axudante control xestión	Mecánico «B» quenda
	Cociñeiro	Medidas electrólise
	Comprador	Medidas guindastre pastas
	Delineante «A»	Medidas ambiente
	Delineante eléctrico	Mesturador 1ª pastas
	Encargado manutención	Polivalente electrólise
	Espectrografista «B»	Torneiro
	Espectrografista «C»	
	Factor expedicións	
	Operador ordenador	
	Programación ambiente	
	Programador ordenador XN	
	Secretaria con idioma	
	Secretaria sen idioma	
	Secretaria subdirección con idioma	
	Tco. program. e admón. fundición	
V		

	Analista «A»	Axudante serrador
	Arquiveiro e reprod. planos	Auxiliar cociña
	Cociñeiro auxiliar	Auxiliar electrólise
	Espectrografista «A»	Axudante coador
	Ordenanza interior	Axte. Mtº eléctrico campo
	Telefonista recepcionista	Axte. mtº eléctrico taller
		Axte. mtº mecánico campo
		Axte. mtº mecánico taller
		Cargador expedicións
		Cargador pasta
		Conductor manutención
		Chofer turismo
		Electricista «A» taller
		Flexador
		Ferramentista taller mecánico
		Forneiro
		Inspector control calidade
		Xefe equipo control calidade
		Limpeza e varios t. pasta
		Mecánico «A» taller
		Mesturador 2ª pastas
		Mozo almacén
		Mostras electrólise
		Operario carga e descarga
		Operario xeral brascaxe
		Serrador manutencionador

ANEXO III

Faltas e sancións

Artigo 1º

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes:

Artigo 2º

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

Artigo 3º.-Faltas leves.

1. De unha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.

2. Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das vinte e catro horas seguintes á falta, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.

3. O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto se causas prexuízo dalgunha consideración á empresa ou aos compañeiros de traballo ou for causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

4. Pequenos descoidos na conservación do material.

5. Falta de aseo ou limpeza persoal.

6. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.

7. Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

8. Discutir cos compañeiros dentro da xornada de traballo.

9. Faltar ao traballo un día sen causa xustificada.

Artigo 4º.-Faltas graves.

Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar de un a tres días ao traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique. Bastará unha soa falta cando tivese que relevar un compañeiro ou cando, como consecuencia dela, se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social e, se é o caso, ás prestacións de protección da familia. A falsidade ou omisión maliciosa canto á achega destes datos considerárase como falta moi grave.

4. Entregarse a xogos, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo.

5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo ou modernización de maquinaria que pretenda introducir a empresa, de acordo co disposto no artigo sexto desta ordenanza, así como negarse a cubrir as follas de traballo, control de asistencia, etc. Se implicar quebranto manifesto da disciplina ou dela derivar prexuízo notorio para a empresa ou compañeiros de traballo, considerárase falta moi grave.

6. Simular a presenza doutro no traballo, asinando ou fichando por el.

7. A neglixencia ou desidia no traballo que afecte a súa boa marcha.

8. A imprudencia en acto de servizo. Se implicar risco de accidente para si ou para os seus compañeiros, ou perigo de avarías para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave. En todo caso, considerárase imprudencia en acto de servizo non usar as roupas e aparellos de seguranza de carácter obrigatorio.

9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de ferramentas da empresa.

10. A reiteración ou reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción que non sexa a de amoestación verbal.

Artigo 5º.-Faltas moi graves.

Cualifícanse como faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou vinte nun ano.

2. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun mesmo mes.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias dela

ou durante acto de servizo en calquera lugar.

4. Os delitos de roubo, estafa ou malversación cometidos fóra da empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza cara ao seu autor.

5. A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un traballador en baixa por un de tales motivos realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea.

Tamén se comprenderá neste número toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

6. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas aos seus compañeiros de traballo.

7. A embriaguez durante o traballo.

8. Violar o segredo da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

9. Revelar a elementos estraños datos de reserva obrigatoria.

10. Dedicarse a actividades que a empresa declarase incompatibles ou que impliquen competencia con ela.

11. Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusable.

13. Abandonar o traballo en postos de responsabilidade.

14. A diminución non xustificada no rendemento do traballo.

15. Orixinar rifas e pendencias cos seus compañeiros de traballo.

16. As derivadas do previsto nos números 3, 5 e 8 do artigo 4.

17. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun trimestre e fosen sancionadas.

Artigo 6º

Non se considerará inxustificada a falta ao traballo que derive da detención do traballador se este, posteriormente, é absolto dos cargos que se lle tiveren imputado.

Artigo 7º.-Sancións.

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

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal

Amoestación escrita

b) Por faltas graves:

Traslado de posto dentro da mesma fábrica

Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días

c) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de vinte e catro a sesenta días.

Inhabilitación por un período non superior a cinco anos para ascender de categoría.

Traslado forzoso a outra localidade sen dereito a indemnización.

Despedimento.

Artigo 8º.-Prescrición.

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

Artigo 9º.-Graduación de faltas.

Para os efectos de graduación de faltas, non se terán en conta aquelas que se cometesen con anterioridade de acordo cos seguintes prazos:

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas moi graves: un ano.

ANEXO IV

Táboas salariais

Descritas no anexo VII deste convenio colectivo.

ANEXO V

Regulamento do fondo de axuda

1. Obxecto do fondo.

Dispor duns medios económicos que permitan complementar as prestacións legais da Seguridade Social e/ou da empresa nos casos en que o traballador se encontre en situación de IT por enfermidade.

2. Beneficiarios.

2.1. Todos os traballadores da cadro de persoal de Alcoa Inespal, incluídos neste convenio colectivo.

2.2. Causarán baixa como beneficiarios os traballadores que por calquera causa deixen de traballar nesta fábrica, cesando na cadro de persoal.

2.3. Os que se encontren prestando o servizo militar ou en excedencia voluntaria superior a un mes, causarán baixa temporal até o seu reingreso.

3. Achegas.

Este fondo nutrirase da achega dos traballadores incluídos no convenio colectivo e da achega da empresa na mesma cantidade que os traballadores.

4. Dereitos dos beneficiarios.

O beneficiario en situación de incapacidade temporal a causa de enfermidade poderá percibir unha cantidade equivalente á diferenza entre a súa remuneración teórica mensual, excluídas horas extras, e o que recibise como prestacións legais da Seguridade Social e/ou da empresa no mesmo período.

Cando a prestación da Seguridade Social sexa superior ao 100% da súa remuneración teórica mensual excluídas horas extras, o beneficiario percibirá unicamente este 100%, cedendo o exceso ao fondo común.

5. Requisitos.

Unicamente estarán amparadas por este fondo as baixas por IT a causa de enfermidade expedidas oficialmente polos médicos da Seguridade Social.

6. Tramitación.

A mera presentación na oficina de persoal do parte de baixa oficial do médico da Seguridade Social actuará como solicitude das prestacións económicas do fondo, sen que o traballador teña ningún dereito a elas até que a comisión paritaria de control, analizado o seu caso, tome o pertinente acordo.

7. Obrigas dos beneficiarios.

7.1. Proporcionar cantos datos e informes lle sexan solicitados pola comisión de control ou polo médico de empresa.

7.2. Informar ao médico de empresa da evolución da súa enfermidade, así como visitalo se o seu estado de saúde llo permite ou fose requirido para pasar recoñecemento.

7.3. Aboar a achega económica que en cada momento se pacte entre a dirección e o comité de empresa.

7.4. Acatar o presente regulamento e os acordos validamente adoptados pola comisión paritaria de control.

7.5. Informar a comisión paritaria de control das irregularidades que observase na autenticidade da baixa e comportamento de quen tiver solicitado axuda.

7.6. Levar persoalmente cada semana o parte de confirmación ao médico de empresa nas horas en que o dito facultativo está presente.

8. Órgano directivo.

O órgano colexiado de administración e goberno do fondo constitúeo a comisión paritaria de control.

8.1. Composición.

A comisión paritaria de control estará integrada por tres membros do comité de empresa e tres representantes da dirección.

8.2. Reunións.

A comisión paritaria de control reunirse unha vez ao mes; en principio o día laborable anterior ao feche mensual da nómina.

8.3. Constitución, acordos e actas.

A comisión paritaria de control considerarase validamente constituída cando concorran á reunión dous terzos dos seus membros.

Para a adopción de acordos válidos requirirase o voto favorable da metade máis un dos membros asistentes. En caso de empate, repetirase a votación e, de persistir este,:

-Se a falta de acordo está.

*Na concesión ou non dunha prestación, suspenderase cautelarmente a mesma até obter máis datos.

*Na imposición dunha sanción: posporase cautelarmente até obter máis información.

Dos acordos adoptados e dos asuntos tratados na reunión levantará acta un representante da dirección que fará de secretario. A acta, unha vez aprobada definitivamente a súa redacción na seguinte reunión, será asinada polos membros da comisión, e farase pública se se estimar oportuno.

8.4. Facultades.

Serán facultades da comisión paritaria de control:

a) En xeral outorgar ou denegar prestacións económicas complementarias das da S. Social e/ou da empresa nos casos de IT a causa de enfermidade.

b) En concreto, a comisión poderá, despois de asesoramento do médico de empresa, recomendar a reincorporación ao traballo dun beneficiario en situación de IT por enfermidade, se xulga que a súa doenza é compatible co desempeño do seu posto de traballo.

Se o interesado non aceptase a reincorporación, a comisión poderá denegarlle a prestación económica por ese só feito.

c) Enviar ao traballador de baixa a un especialista, con cargo ao fondo, solicitando un diagnóstico de confirmación da súa enfermidade.

d) As súas decisións, adoptadas por maioría, terán o carácter de definitivas, e contra elas non caberá

recurso.

e) Poderá impor sancións aos beneficiarios que por acción ou omisión cometan as infraccións seguintes:

a) Simular supostas enfermidades e accidentes ou prolongar o proceso utilizando medios distintos dos prescritos polos médicos da Seguridade Social, ou médico de empresa.

b) Falsear as declaracións que se formulen ou fornecer datos inexactos.

c) Estar fóra do seu domicilio antes das dez da mañá ou despois das nove da noite, a non ser por visita ao médico que poida ser comprobada, ou por autorización do médico de empresa.

d) Asistir a espectáculos, permanecer en bares e cafés ou calquera establecemento público e practicar deportes, sen autorización do médico de empresa.

e) Traballar por conta propia ou allea.

f) As sancións que a comisión poderá impor serán as seguintes:

1) Apercibimento privado consistente en comunicación verbal ou escrita.

2) Apercibimento público. O grao de publicidade que procede será determinado pola comisión mesma.

3) Perda total ou parcial das prestacións económicas.

4) Devolución das cantidades percibidas indebidamente cando a súa concesión sexa motivada por falsidade ou simulación.

ANEXO VI

Prima de competitividade

Acta complementaria

Prima de competitividade.

-A prima variable rexerese conforme os indicadores expresados ao final deste anexo.

-Os citados indicadores deberán cubrir os seguintes campos co peso que se especifica.

Seguranza, cun peso do 20%.

Económicos, cun peso do 30%.

Técnicos, cun peso do 20%.

Calidade, cun peso do 15%.

Persoal, cun peso do 15%.

Estarán baseados nos seguintes principios:

a) Que sexan aqueles en que os empregados poden ter influencia.

b) Que sexan transparentes, claramente identificables e medibles.

c) Que se refiran a obxectivos alcanzables.

Tanto os indicadores como os pesos específicos poden variar cada ano en función dos obxectivos da factoría e serán consensuados coa representación do persoal.

Ano 2004:

Os obxectivos para cada parámetros graduaranse da seguinte forma:

-Obxectivo mínimo.

-Obxectivo 100.

-Obxectivo máximo.

Os valores para cada un dos obxectivos serán:

-Obxectivo mínimo: 90% do valor 100.

-Obxectivo 100 : 100% do valor da prima.

-Obxectivo máximo: 125% do valor 100.

En caso de non se alcanzaren os rendementos fixados para o obxectivo mínimo, queda garantido o

pagamento da prima de competitividade no seu valor 90%.

Anos 2005/2006:

-Obxectivo mínimo: 90% do valor 100.

-Obxectivo 100 : 100% do valor da prima.

-Obxectivo máximo: 135% do valor 100.

A prima de competitividade, cuxo pagamento terá o carácter de anual, aboarase no mes de febreiro, unha vez coñecidos os resultados definitivos do ano.

Indicadores	Unidade	Peso
TR	%	10%
Incidentes de EHS	%	10%
Custo electrólise	A	30%
Producción	%	20%
Rexeitamentos internos	%	5%
Reclamación clientes	%	10%
Absentismo	%	10%
Suxestións implementadas	%	5%

ANEXO VII

Táboas salariais ano 2004

Incremento = 2,50% s/final 2003

Nivel	Salario base	Valor trienio	Prima de quenda	Doming. e fest.	Prima de sab.	Prima competi.	Prima noctur.	Prima vacac.	Xornada fracc.	Total anual s/ant. 90% pr. competitiv.

	N011	N012	N018	N019	N020	N021	N022	N026	N048	21 quendas	X. normal	
0	23.562,61	754,00	609,96	1.740,26	1.128,79	4.608,57	1.234,06		1.035,83	563,15	33.459,22	29.
1	22.043,69	705,40	600,21	1.714,21	1.110,17	4.311,49	1.210,87		1.035,83	539,29	31.595,32	27.
2	20.772,51	664,72	585,55	1.685,92	1.090,11	4.062,86	1.191,30		1.035,83	515,42	30.017,79	25.
3	19.673,71	629,56	571,27	1.655,40	1.069,21	3.847,96	1.170,08		1.035,83	491,56	28.638,66	24.
4	18.725,70	599,22	557,34	1.622,30	1.047,17	3.662,51	1.147,27		1.035,83	462,91	27.431,88	23.
5	17.788,49	569,23	539,44	1.587,28	1.023,98	3.479,22	1.127,16		1.035,83	439,08	26.233,48	22.
6	17.077,51	546,46	522,21	1.550,06	999,92	3.340,16	1.105,10		1.035,83	419,98	25.296,77	21.
7	16.549,64	529,59	505,52	1.510,24	974,42	3.236,92	1.081,21		1.035,83	400,90	24.570,09	20.
8	16.172,61	517,54	489,40	1.468,51	948,09	3.163,17	1.055,53		1.035,83	386,56	24.016,84	20.
8-80%	12.938,09	414,03	391,52	1.174,81	758,47	2.530,54	844,42		1.035,83	309,25	19.420,64	16.
8-90%	14.555,35	465,79	440,46	1.321,66	853,28	2.846,86	949,98		1.035,83	347,91	21.718,74	18.
9	15.860,20	507,52	473,75	1.424,21	920,59	3.102,08	1.028,09		1.035,83	367,48	23.534,54	20.
10	15.580,12	498,57	458,60	1.378,09	891,98	3.047,31	998,87		1.035,83	353,16	23.086,06	19.
Deveng												
Nº pagas	14	14							14			
Nº días	425	425	233	39	30	233	79		425	242		

1,02500% s/finais 2003
Horas extraordinarias-valor

	Nivel	Base 2003	Base act.	Prezo
0	13,92	14,27	24,98	
1	13,13	13,46	22,35	

	2	12,46	12,77	22,35
	3	11,87	12,17	21,29
	4	11,36	11,64	20,37
	5	10,86	11,13	19,47
	6	10,46	10,72	18,76
	7	10,16	10,41	18,22
	8	9,92	10,17	17,80
80%	8-80%	7,94	8,14	14,24
90%	8-90%	8,93	9,15	16,02
	9	9,73	9,98	17,46
	10	9,55	9,78	17,12

Táboas salariais ano 2004
Incremento = 2,50% s/final 2003

Nivel	Mensual o diario	Salario base	Valor trienio	Prima de quenda	Doming. e fest.	Prima de sab.	Prima competi.	Prima noctur.	Prima vacac.	Xornada fracc.	Prezo hora extra
		N011	N012	N018	N019	N020	N021	N022	N026	N048	N023
0	Mensual	1.683,04	53,86					73,99			

8	Mensual	1.155,19	36,97							73,99		
8	Diario	38,05	1,22	2,10	37,65	31,60	13,58	13,36	2,44	1,60	17,80	
8-80%	Mensual	924,15	29,57							73,99		
8-80%	Diario	30,44	0,97	1,68	30,12	25,28	10,86	10,69	2,44	1,28	14,24	
8-90%	Mensual	1.039,67	33,27							73,99		

Nivel	Mensual o diario	Salario base	Valor trienio	Prima de quenda	Doming. e fest.	Prima de sab.	Prima competi.	Prima noctur.	Prima vacac.	Xornada fracc.	Prez o hora extra
		N011	N012	N018	N019	N020	N021	N022	N026	N048	N023
8-90%	Diario	34,25	1,10	1,89	33,89	28,44	12,22	12,03	2,44	1,44	16,02
9	Mensual	1.132,87	36,25						73,99		
9	Diario	37,32	1,19	2,03	36,52	30,69	13,31	13,01	2,44	1,52	17,46
10	Mensual	1.112,87	35,61						73,99		
10	Diario	36,66	1,17	1,97	35,34	29,73	13,08	12,64	2,44	1,46	17,12