

Convenio colectivo da empresa Emesa Trefilería, S.A. (Anos 2003-2005)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito territorial e funcional.

Este convenio regula as condicións de traballo entre a empresa Emesa Trefilería, S.A. e o seu persoal.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Por este convenio rexeráse todo o persoal que preste os seus servizos na empresa, con excepción do persoal directivo e dos traballadores que, pola súa propia e libre vontade, sexan considerados pola dirección da empresa como persoal excluído do ámbito de aplicación persoal do convenio.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2005.

Terminada a súa vixencia, entenderase prorrogado de ano e ano en canto calquera das partes non solicite en forma legal a súa revisión ou rescisión, con tres meses de anticipación, como mínimo, ó seu termo ou ó de calquera das súas prórrogas.

Capítulo II

Tempo de traballo

Artigo 4º.-Xornada de traballo.

A xornada efectiva de traballo determínase mediante cómputo anual, de conformidade co establecido neste artigo.

Durante a vixencia deste convenio colectivo reduciranse 24 horas de traballo.

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

O cambio de vez ou quenda realizarase ó pé da máquina ou posto de traballo, de modo que en ningún momento se altere ou interrompa o proceso productivo.

Co fin de conseguirla redución de tempos improductivos e melloralas produtividade, os traballadores realizarán as tarefas e funcións complementarias ou auxiliares, relativas á execución do seu traballo, que non requiran coñecementos especiais propios doutros oficios.

Anualmente elaborárase o calendario laboral e exporase un exemplar del nun lugar visible do centro de traballo. Para isto, para o persoal cun réxime de traballo no que se prevexa a prestación de ser

vicios en festivos, durante a vixencia deste convenio os calendarios irán establecendo progresivamente descansos adicionais por festivos ata atinxilo número de catorce días de descanso por este concepto.

A duración da xornada anual efectiva para os distintos réximes de traballo é a que se indica a seguir:

Xornada anual efectiva.

a) Personal administrativo e técnico:

Ano 2003: 1.672 h.

Ano 2004: 1.664 h.

Ano 2005: 1.656 h.

Traballando semanalmente de luns a venres. Confeccionáranse os calendarios para a distribución das xornadas de inverno e verán.

¹ Publicado no DOG núm. 41, do 27 de febreiro de 2004.

b) Persoal con xornada partida:

Ano 2003: 1.692 h.

Ano 2004: 1.664 h.

Ano 2005: 1.656 h.

Nos dous casos, para efectos de determina-la xornada ordinaria en xornada de día, a xornada anual antes indicada distribuirase entre o número de días laborables que resulten en cada ano de vixencia do convenio, de acordo cos réximes de traballo do lugar onde se encontre o centro.

c) Persoal de quendas:

Ano 2003: 1.692 h.

Ano 2004: 1.664 h.

Ano 2005: 1.656 h.

Dentro desta xornada do persoal de quendas computaranse como tempo de traballo 15 minutos diarios en concepto de bocadillo.

O persoal de tres quendas terá xornada de 40 horas de luns a venres, co correspondente descanso de bocadillo.

Artigo 5º.-Distribución irregular da xornada.

Co fin de facilita-lo mellor aproveitamento da xornada e das instalacións, permitindo atender situacións de cargas de traballo descontínuas, paradas por avarías, mantemento, programadas ou non programadas, non xeradas por falta de persoal, acórdase adecua-la xornada de traballo, quer prolongándoa quer reducíndoa, por xornadas completas, nos días que sexan laborables para cada réxime de traballo, ou traballando nos días de descanso.

Estas modificacións de xornada deberán respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente.

Por enriba das 40 horas en cómputo anual de distribución irregular da xornada será preciso o acordo previo co comité de empresa.

Canto ó procedemento que se deberá seguir, a empresa designará aquelas persoas a que por quenda lles corresponda.

Establecerase un cómputo anual de horas de traballo efectivo, de maneira que as horas traballadas no ano por enriba da xornada laboral anual efectiva se compensarán por tempo equivalente de descanso durante o primeiro trimestre do ano seguinte, e as que queden por traballar para chegar á citada xornada anual compénsanse polas que se realicen durante o ano seguinte, segundo as necesidades productivas da empresa.

Para aqueles supostos nos que polo seu calendario de traballo non corresponda traballar ese domingo ou festivo, a compensación económica equivalente determinarase en cada centro.

O traballador será avisado dos cambios do seu horario habitual con 48 horas como mínimo de anticipación, sempre que as circunstancias o permitan.

De todas estas incidencias notificarase simultaneamente ó comité de empresa.

Artigo 6º.-Situacións especiais.

Con independencia do establecido no artigo anterior e o fixado con carácter xeral na lexislación vixente en cada momento, aquelas situacións especiais que poidan supor alteracións do ritmo normal de traballo debido, entre outras causas, a cambios substanciais dos fluxos de produción, modificacións na carteira de pedidos, avarías, investimentos, etc. permitiránlle á empresa, logo de acordo co comité, realizar aquelas variacións de horario e réximes de traballo que sexan necesarios para conseguir unha adaptación adecuada das instalacións á demanda.

Artigo 7º.-Réxime de traballo cuarta quenda.

Mantense o réxime de catro equipos de traballo que realizan este diariamente de forma continuada, mesmo domingos e festivos, con quendas rotativas semanais de mañá, tarde e noite, e descanso en luns/martes, mércores/xoves e venres/sábado/domingo respectivamente, polo que a duración dun ciclo completo é de 28 días naturais, nos que se inclúen 7 descansos.

A empresa poderá, en función das necesidades de fabricación, establecer ou suprimi-lo réxime de traballo denominado cuarta quenda, así como establece-la flexibilidade do calendario de descansos en función da carteira de pedidos.

Artigo 8º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de 23 días laborables.

As vacacións devengarase e desfrutaranse por anos naturais, sendo proporcionais ó tempo efectivo de traballo no dito período, computándose por doceavas partes, tomando a fracción de mes como completo. Os períodos de baixa por enfermidade ou accidente de traballo computaranse como traballados para estes efectos. No caso de que a súa rolda de vacacións tivese finalizado, reincorporarase ó traballo e desfrutará as vacacións cando o permitan as necesidades do servizo, a xuízo da xefatura e do comité de empresa.

Excepcionalmente, o desfrute poderá ter lugar ó ano seguinte, cando isto non fose posible no propio ano natural como consecuencia da baixa.

Todo o persoal, sen distinción de categorías profesionais, terá dereito ó desfrute de 20 días laborables no verán e os tres días restantes no mes de decembro, segundo o calendario laboral, respectando, en todo caso, que queden garantidas as capacidades productivas e funcionais de cada instalación ou servizo, así como a seguraza das persoas e das cousas.

A empresa comunicará a data de inicio con, alomenos, dous meses de anticipación.

A retribución dos ditos días comprenderá a media de tódolos conceptos salariais aboados nos tres últimos meses anteriores ás vacacións.

Artigo 9º.-Días extras non laborais.

Mantéñense os seguintes días extras non laborables:

-Sábado Santo.

-24 de decembro.

-31 de decembro.

No caso de os días 24 e 31 de decembro coincidiren en domingo, estes trasladaranse ós días 26 e 30 de decembro.

Estes días nunca terán a consideración de vacacións, polo que, os que neses días se encontrasen en situación de baixa ou vacacións, non terán dereito a compensación ningunha.

Artigo 10º.-Licencias.

A tódolos traballadores que o soliciten, logo de notificación da súa necesidade, seralles concedida licenzia polos motivos e períodos seguintes:

a) Por casamento.

-15 días naturais no caso de un dos contraentes se-lo propio traballador.

-2 días se se trata do casamento dun fillo.

-1 día polo irmán do traballador ou o irmán do cónxuxe.

b) Polo parto da esposa.

-5 días naturais, ampliables con licenzia sen soldo, logo de solicitude á empresa, en caso de enfermidade grave e notificación dela.

c) Por falecemento.

-3 días naturais en caso de falecemento de cónxuxe, fillos, irmáns e pais e nais dun ou outro cónxuxe.

-2 días naturais por falecemento de tíos, netos, avós, avós políticos do traballador.

d) Por enfermidade grave.

-2 días naturais en caso de enfermidade grave do cónxuxe, fillos, pais ou nais dun ou outro cónxuxe, e de netos, avós ou irmáns do traballador.

-Tamén terán dereito a 5 días de licencia sen soldo os traballadores que o soliciten, por enfermidade ou defunción de familiares da liña ascendente ou descendente, sen limitación, e de colaterais ata o segundo grao.

e) Consulta médica.

-O tempo preciso para a consulta médica do SOE que se sinala no artigo 58 da Lei de contrato de traballo.

f) Por traslado de domicilio.

-2 días naturais por traslado do seu domicilio habitual.

g) De carácter público.

-O tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público.

h) Permiso por lactación.

-Observarase o disposto no artigo 37.4º do Estatuto dos traballadores.

Estes permisos aboaranse con cargo ó soldo base, antigüidade e complemento de actividade.

Para os casos indicados no primeiro parágrafo da alínea c) aboarase, ademais, a prima variable e o complemento de transporte.

Artigo 11º.-Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase:

a) Pola designación ou elección do traballador para un cargo público representativo que imposibilite a asistencia ó traballo.

b) Para o desempeño dun cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais máis representativas.

O período de vixencia será o do desempeño do cargo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou sindical.

2. O traballador con alomenos unha antigüidade na empresa de un ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor dun ano e non maior de cinco anos. Cando se estea a desfrutar un período de excedencia, e antes de este finalizar, o traballador poderá solicitar, por unha única vez, a concesión de prórroga por un período que, sumado ó anterior, non exceda na súa totalidade de cinco anos.

A excedencia ou, se for o caso, a prórroga, solicitarase cun mes de anticipación.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houber ou se produciren na empresa.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos

de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender ó coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia prevista neste número constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin ó que, se for o caso, se estivese a desfrutar.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste número será computable para efectos de antigüidade.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou de categoría equivalente.

Os períodos de excedencia por enriba dos previstos neste número rexeranse polas normas da excedencia voluntaria.

4. Por pacto individual entre empresa e traballador, este poderá pasar a presta-los servicios noutras empresas do grupo, acordándose a suspensión do seu contrato de traballo na empresa de orixe polo tempo que dura esa situación.

O tempo de duración desta situación terase en conta para efectos do cómputo de antigüidade na empresa de orixe, e o reingreso, que deberá ser solicitado polo interesado dentro do mes anterior á data do cesamento da prestación que motivou a excedencia producirase de forma automática nun posto de traballo correspondente ó grupo profesional desempeñado no momento de se inicia-la referida suspensión e sempre que o cesamento non fose como consecuencia de despedimento disciplinario declarado procedente.

En calquera caso, o reingreso será incompatible coa percepción de calquera indemnización por cesamento na empresa á que se pasou a prestar servicios.

5. A excedencia entenderase sempre concedida sen dereito a percibir retribución ningunha por parte da empresa mentres dure, e non poderá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar ou que implique competencia, salvo autorización expresa e por escrito. Se o excedente infrinxise esta norma, entenderase que rescinde voluntariamente o contrato que tiña e perderá tódolos seus dereitos.

Capítulo III

Organización

Artigo 12º.-Organización do traballo.

A organización e determinación dos recursos que requiran os procesos productivos e de fabricación correspóndelle á dirección da empresa, que as deberá realizar observando as disposicións legais establecidas, sen prexuízo dos dereitos e facultades recoñecidos ós traballadores e ós seus representantes na lexislación vixente e neste convenio colectivo.

A dirección, logo de informe do comité de empresa e aténdose, en todo caso, ás esixencias legais, poderá amortiza-los postos de traballo que resultasen vacantes e que se consideren innecesarios.

Todo traballador da empresa deberá ter un rendemento normal no seu posto de traballo. Enténdese por rendemento normal o definido na extinta ordenanza laboral siderometalúrxica.

Capítulo IV

Estructura profesional

Sección primeira

Clasificación profesional

Artigo 13º.-Clasificación profesional.

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 ten por obxecto lograr unha estrutura profesional acorde coas necesidades da empresa, que facilite a mellor integración de todo o colectivo nas tarefas productivas e mellore a súa adecuación en todo momento a un posto de traballo mediante a oportuna formación.

Artigo 14º.-Clasificación organizativa.

Todo traballador integrado nesta estrutura terá, como consecuencia disto, unha determinada división funcional e un grupo profesional. A conxunción de ámbolos datos fixará consecuentemente a clasificación organizativa de cada traballador.

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

Artigo 15º.-Divisións funcionais.

Tódolos traballadores estarán incluídos nunha das divisións de técnicos, empregados e operarios.

a) 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.

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

c) Operarios. É o persoal que, polos seus coñecementos e/ou experiencia executa operacións relacionadas coa produción, ben directamente, actuando no proceso productivo, ben indirectamente, en labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares. Sen prexuízo de que poidan realizar, pola súa vez, funcións de supervisión ou coordinación.

Artigo 16º.-Grupos profesionais.

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.

1. Grupo 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 e/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.

2. Grupo 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.

3. Grupo 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 cun traballo que requira amplos coñecementos e destrezas dentro das diferentes especialidades ou un excepcional dominio dunha delas, sendo necesario alcanza-lo máximo nivel profesional.

Con formación profesional de grao superior (título de técnico superior) ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, complementada cunha experiencia contrastada no posto de traballo.

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

Con formación profesional de grao medio (título de técnico) ou bacharelato ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, con experiencia prolongada no posto de traballo ou cualificación específica con ampla experiencia e formación.

5. Grupo 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 o mero fornecemento de esforzo físico.

Con formación a nivel de graduado escolar, ensino secundario obrigatorio (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente.

De conformidade co previsto na disposición transitoria primeira deste convenio, e en canto non se proceda á adecuación prevista nela, manterase a clasificación profesional dos postos de traballo existentes ata a data.

Sección segunda

Mobilidade

Artigo 17º.-Mobilidade funcional.

Poderá asignarse a realización de funcións que supoñan cambio de grupo, dentro da mesma división funcional, ou cambio de división funcional e de grupo profesional, por razóns debidas a modificacións nos procesos productivos, reforma de instalacións, reorganización de áreas de traballo, circunstancias económicas, variacións de mercado, necesidade de persoal nunha división funcional e persoal dispoñible noutra, así como cando se derive do establecido no artigo 21º deste convenio colectivo.

Este cambio notificaráselles asemade ó traballador afectado e ó comité de empresa, indicando as novas funcións asignadas, as causas que motivan o cambio e as condicións de aplicación. Ó comité de empresa notificaráselle tamén as persoas afectadas.

Para os supostos de carácter colectivo iniciarase un período de consultas cos representantes dos traballadores por un prazo de 15 días. Transcorrido este prazo sen acordo, a fin de resolve-las discrepancias que xurdisen no período de consultas, acudirase ó procedemento previsto no capítulo X deste convenio do procedemento de solución extraxudicial de conflitos.

Artigo 18º.-Estructura profesional e salarial.

A disposición transitoria primeira do Primeiro Acordo Marco do Grupo Arcelor recollía o mandato de adecua-los postos de traballo vixentes na data

da súa sinatura ás necesidades presentes e futuras da organización, mediante un sistema baseado no desenvolvemento da profesión, como eixe básico dun novo sistema que favorecese o desenvolvemento continuo das persoas, segundo a evolución das liñas da estratexia industrial das áreas de negocio.

Consecuentemente, será de aplicación neste punto o acordo sobre estrutura profesional e salarial do grupo Arcelor asinado en Madrid, o día vinteoito de maio do ano dous mil dous.

Capítulo V

Emprego

Sección primeira

Convenios de colaboración na formación e principios contratación

Artigo 19º.-Convenios de colaboración na formación e principios da contratación.

As partes establecen un conxunto de medidas que permitan unha solución integral do emprego en Arcelor nun dobre sentido: adecua-la estrutura do cadro de persoal ás necesidades existentes alí onde existan desaxustes, identificando coa nova estrutura profesional as competencias necesarias para cubri-las actividades chave da organización, entendendo que estas deben de estar cubertas por persoal propio de Arcelor. Así mesmo, as partes impulsarán a aplicación do principio de igualdade de oportunidades entre persoas dun e outro sexo.

1. As partes recoñecen que os convenios de colaboración con centros académicos para a realización de prácticas relacionadas co contido dos seus plans de estudio facilitan o adestramento e experiencia que favorece a posterior incorporación ó traballo e permiten ás empresas contar con profesionais preparados.

2. O ingreso de persoal realizarase mediante as modalidades contractuais establecidas pola lexislación vixente en cada momento que resulten axeitadas ás necesidades que motiven a contratación.

Co obxecto de atender a unha adecuación permanente dos recursos propios ás circunstancias tecnolóxicas e do mercado, poderanse realizar contratacións de duración determinada. Todo isto conforme se indica nas alíneas seguintes:

a) Poderanse efectuar contratos eventuais por circunstancias da produción, en situacións de exceso ou acumulación de tarefas, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

b) Poderanse utiliza-los contratos de interinidade para substituír traballadores da empresa con dereito a reserva do posto de traballo (tales como vacacións, incapacidade temporal, etc.).

Estes contratos identificarán necesariamente o traballador ou traballadores substituídos e a causa da substitución, sendo a súa duración a do tempo durante o que subsista o dereito de reserva do posto de traballo do traballador substituído.

c) Poderán utilizarse contratos para a realización de obras ou servicios determinados con autonomía e substantividade propias dentro da actividade da empresa e a execución dos cales, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta.

A duración do contrato será a do tempo esixido para a prestación da obra ou servicio, extinguíndose cando se realice a obra ou servicio obxecto do contrato, logo de denuncia das partes.

3. O ingreso de persoal na empresa considerarase feito a título de proba, que será de seis meses para os técnicos e de dous meses para o resto do persoal, salvo que a modalidade do contrato tivese establecido un período diferente, caso no que se aplicará este.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento que afecten o traballador durante o seu período de proba interromperán o cómputo. Durante a vixencia deste acordo realizaranse tres quendas consecutivas de contratos en prácticas, cunha duración dun ano. A distribución das ditas contratacións realizarase entre as distintas empresas ou centros de traballo afectados polo presente acordo, en función das súas posibilidades.

Artigo 20º.-Duración dos contratos eventuais por circunstancias da produción.

Durante a vixencia deste convenio a duración máxima dos contratos eventuais por circunstancias da produción que se puidesen celebrar, e o período dentro do cal se poden realizar rexerá polo que para os ditos efectos dispoña o convenio colectivo para a industria siderometalúrxica da Coruña.

Sección segunda

Desenvolvemento e mellora dos recursos humanos

Artigo 21º.-Desenvolvemento e mellora dos recursos humanos.

Conforme o principio de racionalidade e optimización do traballo, a empresa procederá a lles dar ocupación efectiva ós traballadores pendentes de asignación mediante os encadramentos necesarios en cada momento, utilizando para isto as seguintes alternativas:

a) Proponer, deseñar e realizar plans de formación, orientados a facilitar unha integración adecuada destes traballadores, mediante a potenciación das súas competencias profesionais.

b) Destinalos á cobertura das ausencias temporais que supoñan dereito a reserva-lo posto de traballo (baixas por enfermidade, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) con base nun maior aproveitamento das instalacións productivas.

c) Asinalos a colaborar en proxectos específicos, sempre que estean en posesión dos coñecementos requiridos en cada caso.

d) Destinalos á realización de actividades que a empresa decidise en cada momento realizar con medios propios.

e) Facilita-la súa ocupación efectiva mediante a súa recolocación definitiva nun posto de traballo

do seu departamento ou área e, se isto non for posible, noutros departamentos do mesmo centro ou noutros centros de traballo das empresas do grupo situados na mesma comunidade autónoma.

Capítulo VI

Réxime económico

Artigo 22º.-Retribucións.

De conformidade co previsto na disposición transitoria primeira deste convenio colectivo e en tanto non se proceda á adecuación prevista nela, manteranse vixentes as táboas salariais e conceptos

retributivos establecidos neste capítulo, sen perda económica por aplicación da redución de xornada pactada nel.

Artigo 23º.-Salario base.

O seu valor detállase no anexo I e percibirase por día natural.

Artigo 24º.-Complementos salariais persoais.

a) Antigüidade.

Quedan establecidos de acordo cos importes por trienio para cada categoría profesional, detallados no anexo I, con limitación de ata 8 trienios.

b) Complemento persoal consolidado.

Este concepto retributivo ten carácter ad personam e aboaráselle en 14 pagas a todo o persoal fixo da empresa.

Artigo 25º.-Complementos de postos de traballo.

a) Complemento por traballos tóxicos, penosos e perigosos.

Quedan establecidos de acordo cos importes detallados no anexo I, que fixa os valores para cada categoría, de acordo co número de trienios.

b) Complemento nocturno.

Analogamente ó anterior, os seus importes inclúense no anexo I.

c) Complemento de quendas.

Aboarase na contía establecida no anexo I, por día traballado, a todo o persoal a dúas ou tres quendas.

Artigo 26º.-Complemento por calidade ou cantidade de traballo.

a) Complemento de actividade.

Os seus importes recóllense no anexo I. O persoal obreiro devengarao por día de traballo efectivo.

O mínimo garantido polos sistemas de primas que establece a normativa legal vixente está incluído dentro deste concepto.

b) Prima variable.

Manterase o sistema actual para todo o persoal.

c) Complemento xornada de verán.

Todo o persoal administrativo e técnico desfrutará dunha xornada de verán de 4 meses (do 1 de xuño ó 30 de setembro), e a aquel a quen o seu traballo non llo permita por estar afecto a calquera centro ou servizo de produción, aboaráselle 0,8 horas, sen incrementar por cada día de traballo efectivo no período do 1 de xuño ó 30 de setembro (a hora sen incrementar é igual a 1/8 de salario base-día).

d) Compensación económica non parada máquinas.

Os traballos a quendas de mañá, tarde e noite de tódalas seccións vinculadas á produción (taller, mantemento e laboratorio de garantía de calidade), mantendo o actual réxime de 7,5 horas de traballo real e media hora de descanso para o bocadillo, e efectuando os descansos racionalmente, dentro das dúas horas centrais de cada quenda, de forma que non se deteña en ningún momento o proceso productivo, percibirán en compensación, o valor de media hora de domingos e festivos, segundo o anexo I do convenio, por cada día de traballo.

Artigo 27º.-Complementos salariais de vencemento superior ó mes.

a) Pagas extraordinarias de verán e Nadal.

Faranse efectivas, respectivamente, coas nóminas dos meses de xuño e novembro, e comprenderán os seguintes conceptos:

-Salario base (30 días).

-Antigüidade (30 días).

-Complemento persoal consolidado (30 días).

-Complemento de actividade (25 días para persoal obreiro segundo anexo I).

b) Gratificación especial de setembro.

Farase efectiva xunto coa nómina do mes de agosto e o seu importe bruto será para todo o persoal o que se indica no anexo I.

Artigo 28º.-Devengos non salariais.

a) Complemento de transporte.

Consistirá na contía mensual que se indica no anexo I, que se distribuirá entre os días laborais do mes correspondente. Ó persoal en baixa por enfermidade ou accidente aboaráse-lle igualmente.

b) Complemento de distancia.

Aboarase de acordo coas disposicións legais con valor de pesetas/km que se indica no anexo I, para todo o persoal que teña a súa residencia fóra da capital.

Para o resto do persoal consistirá nunha cantidade por día laborable que se indica no anexo I, revalorizable no 1 de xaneiro de cada ano, de acordo co incremento do IPC do ano anterior.

c) Horas extraordinarias.

Aboaranse de acordo cos valores da táboa recollida no anexo I.

d) Complemento persoal non consolidable.

Aboaráse-lle a todo o persoal a cantidade fixa que se indica no anexo I por cada mes traballado, non revisables.

Artigo 29º.-Actualización.

Durante os tres anos de vixencia deste convenio a porcentaxe de incremento en táboas sobre os valores do ano anterior será equivalente ó IPC real de cada ano.

Con carácter provisorio, ó comezo de cada ano incrementaranse as táboas salariais en función do incremento previsto oficialmente de IPC para cada ano.

Unha vez finalizado o ano e coñecido oficialmente o resultado definitivo do IPC real, actualizaranse as táboas salariais na medida correspondente, de modo que o valor definitivo de incremento será o IPC real do ano.

Artigo 30º.-Prima de resultados.

Unha vez finalizado cada ano, durante a vixencia deste acordo, aboarase unha prima aplicada ás táboas salariais definitivas do ano anterior para efectos de retribuí-lo incremento de produtividade das empresas afectadas por este acordo, ó que han de contribuí-las medidas establecidas nel.

A dita prima será do 0,70% para cada un dos anos de vixencia e terá carácter consolidable.

Ademais do anterior, establécese un premio económico de ata un 1,50% para cada un dos anos de vixencia do acordo, con carácter de non consolidable, o aboamento do cal se efectuará proporcionalmente ó tempo efectivo de traballo de cada empregado (incluídas como tal só para estes efectos o tempo en situación de incapacidade temporal e os permisos retribuídos) e en función dos seguintes supostos:

a) 0,75% da MSB sen horas extraordinarias definitivas do ano anterior do conxunto das empresas afectadas por este acordo, que se aplicará de forma lineal, por alcanza-lo cumprimento dos obxectivos dos rendementos sobre o capital investido (ROCE) establecidos de forma xeral para o grupo Arcelor, de acordo coa seguinte escala.

c) Outro 0,75% da MSB sen horas extraordinarias definitiva do ano anterior de Emesa Trefilería, S.A., que se aplicará de forma lineal, ligado ó seguinte esquema:

* Retribución variable

0,75%

Enfermidade 0,11% 15% da prima

Accid. sen baixa 0,11% 15% da prima

Accid. con baixa 0,53% 70% da prima

Cálculo:

(Real-inicial)

$x(\text{prima final} - \text{prima inicial}) + \text{prima inicial}$

(Final-inicial)

* Enfermidade.

Absentismo 1,5%

% inicio % fin

Obxectivo: 3 1,5

Retrib.: 0,050,11

* Accidentes.

Nº accid. baixa Nº accid. non baixa

% inicio % fin % inicio % fin

Obxectivo: 0 0 5 0

Retrib.: 0,00 0,530,05 0,11

Retribucións.

De conformidade co previsto no acordo sobre estrutura profesional e salarial do grupo Arcelor e en tanto non se proceda á adecuación prevista nel, manteranse vixentes as táboas salariais de cada un dos centros de traballo das empresas afectadas polo acordo marco, sen perda económica por aplicación da redución de xornada pactada nel. A mesma previsión rexerá para as retribucións establecidas para os contratos en prácticas.

Capítulo VII

Formación e promoción profesional

Sección primeira

Formación

Artigo 31º.-Formación.

As partes coinciden en recoñecer e valora-la formación como un elemento decisivo, tanto para o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores como para a mellora da competitividade da empresa. Conforme isto manifestan o seu acordo cos seguintes principios:

1. A formación é un dereito e un deber de tódolos traballadores da empresa.
2. A formación na empresa será permanente e realizarase durante todo desenvolvemento da vida laboral, buscando a adecuación das competencias profesionais ás necesidades derivadas do desenvolvemento dos procesos de traballo e a facilita-la adaptación ós cambios tecnolóxicos e organizativos.
3. A formación procurará tanto o aumento cuantitativo e cualitativo dos coñecementos técnicos e das destrezas e habilidades operativas, como o impulso e desenvolvemento de valores e habilidades de xestión que posibiliten a orientación á innovación, á calidade, á mellora continua, á comunicación, ó traballo en equipo, á solución de problemas, á participación e, en xeral, ás formas de organización do traballo e ó grao de desempeño que requiran as novas realidades do medio en que a empresa desenvolve a súa actividade.
4. A formación será programada, sistemática, flexible e deseñada con criterios de anticipación, globalidade e non discriminación.

5. É preocupación de ámbalas partes que a realización das accións formativas se efectúe coa calidade debida; xa que logo, a empresa dedicará o seu esforzo á contratación de expertos, á formación de formadores internos, á dotación de infraestructuras, medios e equipamentos adecuados, e a asegura-la súa eficacia constatando a calidade e o aproveitamento polos traballadores da formación impartida.

6. O seguimento e o aproveitamento da formación son esteos do sistema e poderán servir de base para a promoción profesional dos traballadores, de acordo cos sistemas de clasificación e desenvolvemento que se establezan.

7. A formación desenvolverase prioritariamente dentro do horario normal de traballo. Cando, con carácter excepcional, as circunstancias de tipo organizativo requiran o desenvolvemento da formación fóra da xornada laboral, o traballador que voluntariamente acceda a realizala poderá optar entre desfrutar tempo equivalente de descanso ou a compensación económica correspondente.

8. O diálogo social permanente constitúese como base fundamental do sistema de formación na empresa.

8.1 Constituirase unha comisión de formación no prazo de quince días desde a publicación oficial do acordo. Para os ditos efectos actuará como tal a comisión de información e seguimento prevista no artigo 51º deste acordo.

Serán funcións desta comisión:

a) Analiza-los plans de formación das empresas afectadas por este acordo, elaborados en coherencia cos obxectivos de desenvolvemento profesional dos seus traballadores e de mellora da competitividade destas.

b) Propoñe-las modificacións que se consideren oportunas que poidan redundar nunha mellora tanto do contido dos ditos plans, como dos seus programas de execución, en atención ós obxectivos perseguidos e no marco dos orzamentos asignados para a formación en cada empresa.

c) Avalia-la calidade da formación impartida, así como o impacto desta nos procesos de promoción do persoal, definindo os procedementos para efectua-la dita avaliación.

A comisión celebrará con carácter ordinario unha reunión anual e con carácter extraordinario cando o solicite algunha das partes.

8.2. As comisións de formación dos distintos centros de traballo rexeranse polo disposto neste acordo.

Sección segunda

Promoción

Artigo 32º.-Promoción.

Recoñécese o dereito á promoción dos traballadores, tendo en conta a formación e méritos do traballador, así como as facultades organizativas da empresa, respectando, en todo caso, o principio de non-discriminación.

Dado que a nova estrutura profesional prevista na disposición transitoria primeira deste convenio colectivo pode afecta-lo sistema de promoción profesional, manterase vixente o sistema previsto no artigo 8 do convenio colectivo 1997-1999, en tanto no se proceda á adecuación correspondente, se for o caso, no seo da comisión establecida na disposición transitoria primeira.

Capítulo VIII

Seguridade e saúde laboral

Artigo 33º.-Principios xerais.

A dirección e a representación dos traballadores manifestan que a seguranza e a saúde laboral é un obxectivo permanente e prioritario do grupo Arcelor.

O respecto á persoa, o seu dereito a participar e ser formada e informada de todo o referente ás súas condicións de traballo, xunto ó deber de cumprir e respecta-las medidas preventivas constitúen a base das accións en materia preventiva.

A planificación da acción preventiva levada ás fases iniciais dos proxectos, a avaliación inicial e sistemática de riscos inherentes ó traballo, así como a súa actualización periódica, a información e formación dos traballadores, dirixida a un mellor coñecemento do alcance dos riscos como medio de os previr e evitar, constitúen as directrices na prevención dos riscos laborais.

Sendo a seguranza e saúde laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como os de custos, calidade, produtividade e servizo ó cliente, cómpre que o desenvolvemento das accións en materia de prevención de riscos laborais sexa responsabilidade de todos, debéndose por tanto integrar a política preventiva en tódolos ámbitos da actividade da empresa e en tódolos seus niveis organizativos.

O desenvolvemento destas accións efectuarase mediante plans de prevención e saúde laboral, en consonancia coa actual lexislación e seguindo os criterios da Lei 31/1995 e normas de desenvolvemento.

As empresas de contratas que deban desenvolve-la súa actividade nas empresas afectadas polo presente acordo deberán cumprirlas disposicións oficiais vixentes, así como a normativa interna que regula este tipo de actividade.

Artigo 34º.-Comité de seguridade e saúde laboral.

O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación xeral destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención.

Estará composto polos delegados de prevención e os representantes da dirección en igual número.

Así mesmo, asistirán responsables técnicos do servizo de prevención da empresa, non incluídos na composición paritaria do comité de prevención, actuando, con voz pero sen voto, na asesoría do comité de seguridade e saúde.

Igualmente poderán participar no comité de seguridade e saúde laboral, con voz pero sen voto, outros delegados de persoal, así como traballadores da empresa con especial cualificación ou información respecto a cuestións concretas ou algún experto externo aínda que non sexa membro dos servizos de prevención, sempre que o solicite algunha das representacións do comité de seguridade e saúde laboral.

A consulta, participación e representación dos traballadores neste comité de seguridade e saúde laboral, realizarase conforme o establecido no capítulo 5 da Lei 31/1995.

Artigo 35º.-Plan de prevención e saúde laboral.

As directrices e accións encamiñadas a mellora-los niveis de protección existentes efectuaranse mediante o plan de prevención e saúde laboral, o cal será elaborado coa participación dos representantes dos traballadores.

As accións reflectidas no plan de seguridade e saúde laboral desenvolveranse no marco das seguintes liñas:

- Análise e avaliación de riscos.
- Vixilancia da saúde.
- Asesoramento técnico.
- Estudio e investigación.

-Formación.

-Promoción e divulgación.

O seguimento e control das accións preventivas realizarase no seo dos comités de seguridade e saúde laboral.

O servizo de prevención asistirá e asesorará o comité de seguridade e saúde laboral, facilitando información sobre o seguimento das accións preventivas establecidas no plan de seguranza e saúde laboral, colaborando na adopción de medidas encamiñadas a corrixi-las desviacións que se poidan producir durante o desenvolvemento do plan de seguranza e saúde laboral.

A dirección aplicará as medidas de seguimento e control establecidas no plan de prevención e saúde laboral, segundo a información fornecida pola liña de mando, servizo de prevención e delegados de prevención. A integración das accións preventivas en tódalas actividades debe facilita-lo seguimento e control do plan de seguranza e saúde laboral, debéndose adopta-las medidas adecuadas para corrixi-las desviacións apreciadas.

A responsabilidade da planificación e xestión das accións encamiñadas a mellora-los niveis de protección existentes deben estar integradas en tódolos niveis da empresa. É responsabilidade da dirección

cumprir e facer cumpri-las obrigas establecidas na normativa sobre prevención de riscos laborais.

O dereito dos traballadores da empresa a unha protección eficaz supón a existencia dun correlativo deber de cumpri-las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente os equipos de traballo e medios cos que desenvolve a súa actividade, utilizar correctamente os equipos de protección facilitados pola empresa e informar de inmediato o seu superior xerárquico directo de calquera situación de risco.

Artigo 36º.-Formación.

En cumprimento do deber de protección, a empresa garante que tódolos seus traballadores recibirán unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada en materia preventiva. Esta desenvolverase tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo, con especial atención á reciclaxe en materia preventiva para traslados ou situacións de especial risco.

Tódolos programas de formación realizados na empresa sobre distintas prácticas operativas, tecnoloxías de procesos, etc., incluirán inescusablemente a acción formativa en materia de prevención.

A formación en materia de seguranza e saúde laboral para os delegados de prevención atenderá os aspectos que resulten necesarios para o mellor desenvolvemento do desempeño das súas funcións.

Artigo 37º.-Información e seguimento.

Sen prexuízo da información, consulta e participación considerada nos puntos anteriores, informarase anualmente a comisión de información e seguimento deste acordo cos seguintes aspectos:

Evolución dos principais indicadores en materia de seguridade e saúde laboral.

Situación respecto do contorno español do grupo Arcelor.

Liñas e políticas que se van desenvolver en seguridade e saúde laboral ó longo do próximo ano.

Capítulo IX

Ambiente

Artigo 38º.-Ambiente.

A crecente preocupación polo estado do ambiente no ámbito de Arcelor leva as partes asinantes a plasmaren no presente acordo o seu compromiso pola mellora continuada do comportamento ambiental na empresa.

Para tal fin impulsaranse as accións precisas para conseguí-los seguintes obxectivos:

- Concreta-las medidas necesarias para conservar e mellora-lo ambiente.
- Garanti-lo emprego de técnicas de boa xestión ambiental, integrada en tódolos niveis da empresa.

-Alcanzar un bo comportamento ambiental, tanto individual como colectivamente.

Capítulo X

Procedemento de solución extraxudicial de conflitos

Sección primeira

Procedemento de solución extraxudicial de conflitos

Artigo 39º

No anexo II recóllese o procedemento de solución extraxudicial de conflitos establecido no primeiro acordo marco do grupo Arcelor.

Sección segunda

Servicios necesarios en caso de folga

Artigo 40º.-Servicios necesarios en caso de folga.

Ámbalas partes recoñecen o dereito básico dos traballadores á folga para a defensa dos seus intereses nos termos legalmente establecidos.

A designación dos servicios necesarios será establecida pola dirección da empresa e a representación dos traballadores, garantindo, en todo caso, a prestación dos servicios necesarios para a seguraza das persoas e as cousas, mantemento dos locais, maquinaria, instalacións, materias primas e aqueloutras que fosen precisas para a ulterior continuación das tarefas da empresa, de conformidade coas lexislación vixente.

Capítulo XI

Previsión social

Artigo 41º.-Premio de seguraza.

O obxectivo deste premio é interesar a tódalas persoas da empresa na súa propia seguraza e na dos demais por medio dun incentivo económico que premie o esforzo realizado en función da redución de accidentes.

Tipos e contía de premios e persoal afectado:

Establécense dous tipos de premios:

- a) Os premios de seguraza terán os valores seguintes para ciclos de 90 días sen accidentes.

Primeiros 30 días sen accidentes: 12,02 euros.

Ata 60 días sen accidentes: 18,03 euros.

Ata 90 días sen accidentes: 21,04 euros.

Aplicable a todo o persoal de fabricación, mantemento e almacén de produtos terminados, e para o almacén xeral de subministracións, laboratorio, servicios de limpeza e traballos auxiliares, 24,04 euros no terceiro período.

O resto do persoal 18,03 euros, se no transcurso de 365 días non tivo accidentes.

Ocorrido un accidente, comezarase a conta a cero por comezo do ciclo. Alcanzado o número de 90 días sen accidentes fixado, manterase o valor do terceiro ciclo (21,04 euros) por cada trinta días sen accidentes.

b) Establecerase un premio anual de 21,03 euros, ó cal terá dereito todo o persoal da empresa, a excepción daqueles que causasen baixa por accidente ou que fosen amoestados por escrito ou sancionados en razón de infraccións cometidas contra a seguridade no traballo.

Observacións:

Os días sen accidentes contaránse por días con vencemento ás 6.00 da mañá e entre a data de ocorrido o accidente, aínda que no momento non fose baixa.

Non se computarán os accidentes in itinere nin as recaídas.

O persoal con dereito a premio e que por algunha circunstancia non asistise ó traballo, cobrará a parte proporcional ó período de permanencia.

Artigo 42º.-Premios de nupcialidade e natalidade.

Aboaranse 120,20 euros por casamento e 60,10 euros por cada fillo que acabe de nacer.

Artigo 43º.-Axudas especiais.

Emesa Trefilería, S.A. aboaralle a cada traballador a cantidade de 150,25 euros mensuais por cada fillo diminuído psíquico ou físico que estea legalmente recoñecido ou vivindo ó seu cargo.

Artigo 44º.-Comedor.

O valor do prato que se lle aboará ó establecemento co que se contrate o servizo repartirase entre o 20% con cargo ó traballador e o 80% con cargo á empresa, sendo de aplicación exclusivamente ó persoal con xornada partida, coas excepcións que poida face-lo xefe de produción e o taller.

Artigo 45º.-Préstamos.

Mantense a asignación de ata 12.260,65 euros para a concesión de préstamos ó persoal, reintegrables sen xuros. Estes préstamos concederanse, xustificando a súa necesidade, por proposta do comité de empresa, nunha contía máxima de ata 901,52 euros por produtor e a súa amortización será dun máximo de 24 mensualidades.

Artigo 46º.-Fondos de atencións sociais.

Establécese un fondo económico destinado a facer fronte a determinadas atencións sociais, tales como axudas extraordinarias, etc. que se nutrirá de 1.906,71 euros anuais que achegará a empresa a fondo perdido.

O comité de empresa xestionará este fondo, dentro dos límites que permitan estrictamente os seus ingresos, logo de presentación á dirección do correspondente orzamento periódico, para a súa aprobación.

As bolsas de estudos medios e superiores serán sufragadas pola empresa na contía de 2.452,13 euros anuais e concedidas por unha representación mixta, e conforme o novo regulamento confeccionado pola dirección e o comité. Para os cursos por correspondencia outorgarase unha cantidade de 459,77 euros, podendo aplicarse tamén no caso de asistencia directa do traballador.

Artigo 47º.-Incapacidade con baixa por accidente e enfermidade.

a) Por accidente laboral.

A empresa aboaralles ós traballadores en situación de IT, por accidente laboral, desde o día seguinte á data da baixa, a diferenza entre o 75% da base reguladora que perciba da Seguridade Social ou mutua que cubra o seguro de accidentes e o 100% da remuneración bruta do mes anterior á data da baixa.

b) Por enfermidade.

A empresa aboaralles ós traballadores en situación de IT, por enfermidade:

Os 20 primeiros días de enfermidade, contados desde o día da data da baixa, a diferenza entre o 60% da base reguladora que perciba da Seguridade Social e o 80% da remuneración bruta do mes anterior á data da baixa.

A partir do día 21 do proceso de enfermidade, a diferenza entre o 75% da base reguladora que perciba da Seguridade Social e o 100% da remuneración bruta do mes anterior á data da baixa.

En caso de enfermidade grave con internamento no centro sanitario, a empresa aboará, desde o día da data da baixa, a diferenza ata o 100% da remuneración bruta do mes anterior á data da baixa.

Artigo 48º.-Seguro colectivo.

Cobre o pagamento dun capital que se lle satisfará ó persoal en activo ou ós seus beneficiarios no momento de cesar na empresa como consecuencia da súa morte ou por térselle recoñecido unha incapacidade permanente total ou absoluta, tal como se determina na póliza subscrita para o efecto.

2. Causantes.

Todo o persoal en activo.

3. Beneficiarios.

A designación dos beneficiarios será da exclusiva potestade do persoal e poderá ser modificada cando este o exprese formalmente. Se por calquera circunstancia, no momento do falecemento non fose designado ningún, os beneficiarios seguirán a seguinte orde de preferencia: cónxuxe, fillos, pais e irmáns, de acordo co que para cada caso determine a lexislación oficial.

4. Capitais asegurados.

Caso de morte: establécese unha prestación consistente en 4.507,59 euros en caso de morte natural e dobre capital en caso de accidente.

Casos de incapacidade permanente total e absoluta: o capital asegurado é dunha anualidade bruta.

5. Revisión.

No suposto de se producir unha revisión da incapacidade polos órganos competentes, revogándose e recuperando a capacidade laboral, a empresa comprométese á súa readmisión nun posto acorde coas súas aptitudes. Neste caso, o traballador deberá reintegra-la indemnización percibida segundo a seguinte escala:

Data de reincorporación	Importe devolución
Antes de cumprir un ano desde a data do cesamento	A totalidade do capital
Cumprido un ano desde a data do cesamento e antes de cumpridos	Tres cuartas partes do capital
Cumpridos dous anos desde a data do cesamento e antes de cumprir tres	A metade do capital

Cumpridos tres anos desde a data do cesamento e antes de cumprir catro	Unha cuarta parte do capital
Cumpridos catro anos desde a data do cesamento	Non debe reintegrar cantidade ningunha

O ofrecemento de readmisión será feito pola empresa por unha única vez e no momento en que se produza a revisión da incapacidade permanente.

Unha vez feita efectiva a readmisión, garáteselle ó traballador a retribución do grao de cualificación que tivese cando causou baixa por incapacidade permanente.

6. Prima.

A empresa achegará o total da prima deste seguro.

Artigo 49º.-Seguro de accidentes.

A empresa subscribirá unha póliza colectiva de seguro de accidentes que cubra os riscos de falecemento ou incapacidade permanente total ou absoluta cunha cobertura individual de 10.517,71 euros.

Capítulo XII

Representación colectiva

Artigo 50º.-Órgano de representatividade.

O comité de empresa, como órgano representativo unitario dos traballadores da empresa, ten como fundamental función a defensa dos intereses dos seus representados, así como a negociación e representación dos traballadores ante a empresa.

En toda negociación poderán estar asistidos polos seus asesores laborais e sindicais.

Artigo 51º.-Asembleas.

Aplicarase o establecido no artigo 77 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 52º.-Garantías dos representantes dos traballadores.

Os representantes dos traballadores, membros do comité de empresa, terán dereito a utilizaren un máximo de 32 horas mensuais por cada un deles, remuneradas a salario real, para actividades sindicais de toda índole. Estas horas poden ser acumuladas duns para outros.

Terán os seguintes dereitos:

a) Utilizar un taboleiro de anuncios ou os da propia empresa para inserir todo tipo de anuncios de carácter exclusivamente laboral ou sindical.

b) A que lles sexan facilitados locais de reunión.

c) A empresa descontaralle a cada traballador afiliado sindicalmente as cotas mensuais ós distintos sindicatos, segundo listas formadas e entregadas polos representantes dos traballadores.

Seccións sindicais.

En Emesa Trefilería, S.A. quedan recoñecidas as seccións sindicais que, como mínimo, teñan un 10% do cadro de persoal fixo da empresa afiliada a un sindicato.

Ós delegados deles recoñeceránselle-las garantías que se lles atribúen ós representantes dos traballadores, e poden utilizar ata un máximo de 15 horas ó mes para o exercicio da súa actividade sindical, retribuídas a salario real.

Capítulo XIII

Código de conducta

Artigo 53º.-Código de conducta.

Os supostos de incumprimento das obrigas dos traballadores regularanse de acordo co establecido no denominado código de conducta, que se incorpora no anexo III.

Capítulo XIV

Comisión de información e seguimento

Artigo 54º.-Comisión de información e seguimento.

Constituirase unha comisión paritaria, que estará integrada por representantes de cada unha das partes asinantes deste convenio colectivo. Serán competencias desta comisión:

Coñecer cantas cuestións atinxan a interpretación ou aplicación deste convenio colectivo, así como do seguimento do seu cumprimento e en especial da harmonización de criterios de carácter xeral derivados do establecido na disposición derradeira cuarta e da actuación e desenvolvemento da estrutura salarial no prazo establecido na citada disposición.

A resolución de conflitos, segundo o previsto no capítulo X, de procedemento de solución extraxudicial de conflitos deste acordo.

Coñecer sobre a evolución xeral da empresa, así como a evolución do absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as medidas que se leven a cabo para evitalos, sobre a evolución do emprego e dos supostos de subcontratación.

En materia de formación as previstas no artigo 22.8º.1. do acordo.

A comisión será constituída no termo de quince días desde a publicación oficial do convenio.

Celebrará con carácter ordinario unha reunión anual e con carácter extraordinario cando o solicite algunha das partes, así como as que sexan precisas de conformidade co previsto no capítulo de solución extraxudicial de conflitos.

A adopción dos acordos requirirá o voto favorable da maioría de cada unha das dúas representacións e os ditos acordos quedarán reflectidos en actas.

Disposicións transitorias

Primeira.-Rexistro de Mediadores e Árbitros.

As partes asinantes deste acordo utilizarán o Rexistro de Mediadores e Árbitros do dito servicio, para efectos de dar cumprimento ó establecido no artigo 30.2º deste acordo, sobre solución extraxudicial de conflitos laborais noutros ámbitos. En caso de que a consulta fose contestada en sentido negativo, as partes procederán á designación do seu propio rexistro para os efectos antes indicados.

Disposicións adicionais

Primeira.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Dado que as partes se dotaron dun procedemento para a solución extraxudicial dos conflitos, por instancia dalgunha destas de calquera outro procedemento ou medida que faga ineficaz a solución obtida a través do dito procedemento, poderá motivar que a comisión de información e seguimento deixe sen efecto a globaliade deste acordo.

Segunda.-Compensacións e absorcións.

As condicións económicas e sociais deste convenio colectivo serán consideradas ou comparadas, global, conxunta e anualmente e non por conceptos illados, polo que absorberán ou compensarán calquera condición económica particular que poida ser establecida ou que no futuro se estableza, mesmo por disposición legal, regulamentaria ou pactada, en termos que se poidan considerar illadamente máis beneficiosos en relación coa regulación establecida no ámbito deste convenio.

Terceira.-Plan de suxestións.

Continúa en vigor o plan de suxestións de cada un dos centros do grupo nos que está implantado.

Os aforros dos custos netos derivados da implantación das melloras xeradas pola aplicación do plan, destínanse do xeito seguinte:

Ata o 20% deste aforro, cos límites que se establezan, será destinado ó traballador ou traballadores que fixesen a suxestión.

Outro 20% achegarase a un fondo de xestión compartida entre a representación da empresa e a dos traballadores.

Para estes efectos constituirase unha comisión paritaria, que estará integrada, polo que á representación dos traballadores se refire, polos asinantes deste acordo.

O fondo será destinado ós fins que a comisión decida, a cal determinará os seus criterios de distribución.

Por petición da representación dos traballadores, acórdase unha achega da empresa a este fondo, en concepto de anticipo á conta, de 100 millóns de pesetas. Esta achega recuperarase conforme se vaian incorporando ó fondo os beneficios xerados pola aplicación do plan se suxestións.

A comisión reunirse coa periodicidade que esta decida.

Disposición derogatoria

Este convenio deroga as normas anteriores sobre as mesmas materias contidas en pactos, acordos e convenios colectivos dentro do seu ámbito funcional e xeográfico en todo aquilo no que se opoña ó seu contido.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Articulación da negociación.

A estrutura da negociación colectiva no ámbito deste convenio responde ó principio de articulación entre este nivel e o xeral do Segundo Acordo Marco do Grupo Aceralia, de conformidade co establecido nel.

Segunda.-Relevo e xubilación parcial.

Co obxecto de favorecer-lo relevo xeracional e a harmonización dos novos coñecementos coas experiencias adquiridas, a empresa, dentro das súas posibilidades, ofertará contratos de substitución a traballadores desempregados, para cubri-la redución de xornada acordada con traballadores con cincuenta e cinco ou máis anos no ano 2000 e que actualmente desempeñen as súas funcións en postos directamente ligados a procesos de produción ou mantemento e que cumpran ós sesenta anos as condicións establecidas para acceder á xubilación parcial, sen prexuízo de que, en función das necesidades, se puidese amplia-la aplicación destas medidas, de conformidade co previsto no artigo 12 do Estatuto dos traballadores, no Real decreto lei 15/1998, do 27 de novembro, e no Real decreto

144/1999, do 29 de xaneiro, polo que se desenvolve o anterior en materia de acción protectora da Seguridade Social.

Terceira.-Comisión para o estudo e análise da aplicación de medidas de competitividade, rexuvenecemento, reorganización e amortización de cadros de persoal.

As partes, conscientes da necesidade de levar a cabo un proceso ineludible de mellora de competitividade e de redución de custos xeralizado, convén constituír no prazo de 15 días a partir da vixencia efectiva deste acordo, unha comisión no seo de cada empresa, para que, nun prazo de tres meses a partir desta, proceda ó estudio e, se é o caso, a acorda-la aplicación dun plan, con vixencia ata o 31 de decembro de 2007, sobre medidas de rexuvenecemento, reorganización e amortización de cadros de persoal, tendo en conta os requisitos de competitividade, así como a evolución das liñas de negocio das empresas afectadas por este acordo, no curto, medio e longo prazo mediante a utilización na forma e supostos que se acorden na citada comisión, de contratos de relevo

e/ou xubilacións anticipadas ou outras medidas que puideran aplicarse.

Cuarta.-Adecuación do tempo de traballo: conversión do contrato.

Co obxecto de favorecer a harmonización da prestación do traballo coas necesidades persoais ou familiares dos traballadores, mediante unha adecuación da xornada de traballo a nivel individual, a empresa estudiará a posibilidade de lle ofertar ó persoal da área de estrutura a conversión dos seus contratos a tempo completo en contratos a tempo parcial. A conversión do contrato será ofrecida libremente pola empresa e terá carácter voluntario para o traballador.

Quinta.-Dereito supletorio.

No non previsto neste convenio, aplicarase como dereito supletorio o disposto no Estatuto dos traballadores, acordos do sector e demais disposicións legais vixentes.

Igualmente, canto ó persoal fóra de convenio, no non previsto no seu contrato individual aplicarase como dereito supletorio o regulado neste convenio en materia de clasificación profesional e código de conducta.

ANEXO I

Retribucións

Táboas provisionais ano 2003

Categorías	Táboa I S.B.	Táboa II P.A.
* Persoal obreiro		
Xefe equipo oficiais	22,45	6,99
Oficial 1ª homologado	22,45	6,99
Oficial 1ª	22,45	6,99
Oficial 2ª	22,23	6,92

Oficial 3ª	21,93	6,80
Xefe equipo especialistas	22,45	6,99
Especialista A	22,45	6,99
Especialista B	22,23	6,92
Especialista C	21,93	6,80
Especialista	21,86	6,71
* Subalterno		
Almaceneiro	653,73	201,36
Chofer camión	668,14	217,91
* Administrativos		
Xefe de administración	928,47	427,65
Xefe de 1ª	792,20	334,15
Xefe de 2ª	724,83	287,30
Oficial de 1ª	695,58	243,22
Oficial de 2ª	678,87	228,23
Auxiliar	646,09	190,49
* Técnicos titulados		
Enxeñeiros e licenciados	928,47	427,65
Técnico comercial	903,76	386,27

Perito ou enxeñeiro técnico	792,20	334,15
Axudante técnico sanitario	746,51	281,91
Maquinista	792,20	334,15
* Técnicos de taller		
Xefe de taller	740,03	279,82
Xefe de quenda ou sector	739,34	273,73
Mestre de taller	695,58	243,20
Encargado	674,47	224,03
* Técnicos de oficina e laboratorio		
Analista de 1ª	695,58	243,20
Analista de 2ª	677,32	227,51
Auxiliar de laboratorio	646,09	190,49
* Técnicos non titulados		
Axudante de enxeñeiro	771,46	294,58
Xefe de organización de 1ª	738,86	266,66
Xefe de organización de 2ª	722,19	265,27
Técnico de organización de 1ª	695,58	243,20

Antigüidade

Categorías	Táboa III Trienios
* Persoal obreiro	
Xefe equipo oficiais	0,50
Oficial 1ª homologado	0,50
Oficial 1ª	0,50
Oficial 2ª	0,49
Oficial 3ª	0,48
Xefe equipo especialistas	0,50
Especialista A	0,50
Especialista B	0,49
Especialista C	0,48
Especialista	0,48
* Subalterno	
Almaceneiro	14,26
Chofer camión	14,92
* Administrativos	
Xefe de administración	21,30
Xefe de 1ª	17,83
Xefe de 2ª	15,86
Oficial de 1ª	15,54

Oficial de 2ª	15,12
Auxiliar	14,61
* Técnicos titulados	
Enxeñeiros e licenciados	21,04
Técnico comercial	20,54
Perito ou enxeñeiro técnico	17,83
Axudante técnico sanitario	16,81
Maquinista	17,83
* Técnicos de taller	
Xefe de taller	16,56
Xefe de quenda ou sector	16,56
Mestre de taller	15,55
Encargado	15,05
* Técnicos de oficina e laboratorio	
Analista de 1ª	15,55
Analista de 2ª	15,11
Auxiliar de laboratorio	14,61
* Técnicos non titulados	
Axudante de enxeñeiro	17,32

Xefe de organización de 1ª	16,58
Xefe de organización de 2ª	16,16
Técnico de organización de 1ª	15,55

Táboa IV

Categorías	Valor día natural
Complemento xefe de equipo oficiais	1,86
Complemento xefe de equipo especialistas	1,86
Complemento oficial 1ª homologado	0,93
Complemento encargado	0,78

Táboa
Valor día complemento nocturno

V

Xefe de quenda	4,18
Xefe equipo oficiais	4,13
Oficial 1ª homologado	4,13

Oficial 1ª	4,13
Oficial 2ª	4,06
Oficial 3ª	4,02
Especialista A	4,13
Especialista B	4,06
Especialista C	4,02
Especialista	3,99
Encargado	4,18
Xefe de equipo de especialistas	4,13
Almaceneiro	4,05
Chofer	4,13

Mestre de taller	4,18
Analista de 1ª	4,13
Analista de 2ª	4,06
Auxiliar de laboratorio	4,02

Conceptos independientes da categoría

Complemento festivo-cuarta quenda	31,31 €día
Complemento sábado-cuarta quenda	31,31 €día
Complemento domingo-cuarta quenda	31,31 €día
Complemento día-cuarta quenda	2,75 €día
Complemento de turnicidade	1,36 €día
Gratificación especial setembro	197,67 €
Complemento transporte	47,63 €mes

Complemento de distancia	0,86 €día
Compl. persoal non revisable	15,03 €mes

Valores día complemento penosidade, toxicidade ou perigosidade

Categorías	S/ trienio
Xefe equipo oficiais	2,17
Oficial 1ª homolog.	2,17
Oficial 1ª	2,17
Oficial 2ª	2,14
Oficial 3ª	2,11
Xefe equip. espec.	2,17
Especialista	2,11
Xefe taller	2,42

Xefe de quenda	2,42
Mestre taller	2,27
Encargados	2,19
Especialista A	2,17
Especialista B	2,14
Especialista C	2,11
Xefe 1ª administración	2,42
Ax. enxeñeiro	2,42
Maquinista	2,42
Analista 1ª	2,17
Analista 2ª	2,14

Almaceneiro	2,11
Chofer	2,11

Este importe de valor día incrementarase en 7,5% por cada trienio ata un máximo de 8 trienios.

Táboa
Horas extraordinarias

VII

Categorías	Días laborables	Domingos e festivos
Xefe de equipo oficiais	9,15	12,06
Oficial 1ª homologado	8,28	11,05
Oficial 1ª	8,28	11,05
Oficial 2ª	7,45	9,96
Oficial 3ª	6,64	8,78
Xefe equipo especialistas	9,15	12,06

Especialista A	8,28	11,05
Especialista B	7,45	9,96
Especialista C	6,64	8,78
Especialista	5,79	7,68
Almaceneiro	5,79	7,68
Chofer camión	8,24	11,05
Oficial 1ª admin.	8,24	11,05
Oficial 2ª admin.	7,45	9,96
Auxiliar admin.	5,79	7,68
Xefe quenda/sector	9,15	12,06
Mestre taller	9,15	12,06
Encargado	9,15	12,06

Técnico organización 1ª	8,24	11,05
Analista 1ª	8,24	11,05
Analista 2ª	7,45	9,96
Auxiliar laboratorio	5,79	7,68

ANEXO II

Procedemento de solución extraxudicial de conflitos do Primeiro Acordo Marco do Grupo Arcelor

Procedemento de solución extraxudicial de conflitos.

As partes coinciden en recoñecer os efectos favorables de impulsar a negociación e o diálogo permanente entre elas, especialmente como canles para chegar a unha solución acordada dos conflitos laborais que poidan xurdir no seo da empresa.

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse das canles de negociación e procedementos de conciliación e arbitraje necesarios, que garantan unha solución acordada no seo da empresa de todos aqueles conflitos que xurdan nela. Para tal efecto, establécese o seguinte procedemento:

Os conflitos de traballo colectivos que durante a vixencia deste acordo se poidan suscitar serán tramitados obrigatoriamente a través dos seguintes procedementos:

1. Adhesión ó Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC, BOE do 8 de febreiro de 1996).

As partes adhírense ó Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (en diante ASEC), así como ó seu regulamento de aplicación, e someteranse ós seus procedementos obrigatoriamente os tipos de conflitos de traballo colectivos previstos no artigo 4º do acordo e 5º do seu regulamento de aplicación que se susciten, cando o conflito atinxa varios centros de traballo establecidos en diferentes comunidades autónomas.

Así mesmo, someteranse ós procedementos do ASEC os conflitos colectivos de interpretación e aplicación deste acordo.

2. Solución extraxudicial de conflitos laborais noutros ámbitos.

Os conflitos de traballo colectivos indicados no punto anterior que se susciten en ámbito non superior a unha Comunidade Autónoma, quedarán sometidos obrigatoriamente ó procedemento de

solución extraxudicial de conflitos propio do dito ámbito territorial, salvo que este non dispoña dun sistema específico; neste caso someteranse obrigatoriamente ó procedemento que establece este acordo, que é o previsto nos artigos de 6 a 11 do ASEC e de 6 a 23 do seu regulamento de aplicación.

Co fin de equipara-los procedementos acordados no ámbito deste acordo, as partes acordan expresamente aplicar con carácter supletorio as disposicións do ASEC e do seu regulamento, para o non previsto nos distintos ámbitos de aplicación.

3. Normas comúns.

3.1. Comisión paritaria.

A promoción dun conflito colectivo de interpretación e aplicación deste acordo requirirá a submisión previa do conflito ante a comisión paritaria establecida no artigo 30º.

Así mesmo, as comisións paritarias que se constitúan nos convenios que se poidan pactar nos distintos centros de traballo asumirán esta mesma competencia dentro dos seus respectivos ámbitos.

O conflito colectivo formalizarase por escrito ante a comisión paritaria, que resolverá o conflito mediante decisión adoptada por acordo da maioría de cada unha das partes que a compoñen. Esta decisión producirá os efectos dun convenio colectivo.

No caso de imposibilidade de que a comisión paritaria chegue ó dito acordo, e, en todo caso, se transcorren seis días hábiles desde a formalización do conflito sen que a solución se produza, a comisión paritaria levantará acta, da cal facilitará copia ós interesados, e dará traslado dela ó mediador, xunto con toda a información ó respecto de que dispoña, nun prazo máximo de vinte e catro horas.

3.2. Efectos da tramitación.

A iniciación destes procedementos desde a súa promoción ante as comisións paritarias correspondentes impedirá a convocatoria de folgas, feche patronal, así como o exercicio de accións xudiciais ou administrativas ou calquera outra dirixida á solución do conflito polo motivo ou causa do procedemento, en tanto este dure.

Consulta ó SIMA.

A disposición transitoria segunda do Primeiro Acordo Marco do Grupo Arcelor establece o seguinte:

Rexistro de mediadores e árbitros:

«As partes que asinan este acordo efectuarán unha consulta ó Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA) sobre a posibilidade de utiliza-lo rexistro de mediadores e árbitros do dito servizo, para efectos de dar cumprimento ó establecido no artigo 27.2º deste acordo, sobre solución extraxudicial de conflitos laborais noutros ámbitos. No caso de a consulta ser contestada en sentido negativo, as partes procederán á designación do seu propio rexistro para os efectos indicados antes».

ANEXO III

Código de conducta

Acordo sobre o código de conducta laboral para o sector do metal.

Artigo 1º.-Principios ordenadores.

Este acordo sobre código de conducta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses de traballadores e empresarios.

A dirección da empresa poderá sanciona-las accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Correspóndelle á empresa en uso da facultade de dirección impor sancións nos termos estipulados

neste acordo.

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

A empresa daralles conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar ata 60 días despois da data en que se impuxo.

Artigo 2º.-Graduación das faltas.

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

Artigo 3º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

b) A inasistencia inxustificada dun día ó traballo no período dun mes.

c) Non notificar con carácter previo ou, noutro caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe que foi imposible facelo.

d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo se, como consecuencia diso, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

e) As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipamentos e material de traballo dos que se fose responsable.

f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.

g) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo ós seus compañeiros ou á empresa.

h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración tributaria.

i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandados dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non impliquen prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.

j) A inasistencia ós cursos de formación teórica ou práctica dentro da xornada ordinaria de traballo sen a debida xustificación.

k) Discutir cos compañeiros/as, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

Artigo 4º.-Faltas graves.

Considéranse faltas graves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.

b) A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Abondará

unha única falta ó traballo cando esta afecte o revezamento dun compañeiro/a ou se, como consecuencia da inasistencia, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos e distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandados das persoas de quen se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) A falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.
- g) Suplantar outro traballador/a alterando os rexistros e controis de entrada ou saída do traballo.
- h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a súa boa marcha, sempre que disto non derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
- i) A realización sen consentimento previo da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.
- j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a falta de puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.
- k) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou a dignidade das persoas.

Artigo 5º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.
- b) A inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral cando, encontrándose en baixa o traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.
- e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se a consecuencia del se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ós compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguranza ou fose causa de accidente.
- f) A embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das funcións.
- g) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

- h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.
- i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares destes, así como ós seus compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.
- k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.
- l) A desobediencia ás ordes ou mandados dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ó abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais e con prexuízo para o traballador/a.
- m) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Artigo 6º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán impor pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

- a) Por faltas leves.
 - Amoestación por escrito.
- b) Por faltas graves.
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.
- c) Por faltas moi graves.
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de vinteún a sesenta días.
 - Despedimento.

Artigo 7º.-Prescrición.

Dependendo da súa graduación, as faltas prescriben ós seguintes días:

Faltas leves: dez días.

Faltas graves: vinte días.

Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de terse cometido.

Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído ou preliminar que se poida instruír, se é o caso, sempre que a duración deste, no seu conxunto, non supere

o prazo de seis meses, sen mediar culpa do traballador expedientado.

Artigo 8º.-Procedemento sancionador.

1. Para a corrección disciplinaria de faltas graves e moi graves, cumprirá a instrucción dun expediente informativo no que será oído o traballador afectado. Neste expediente pedirase informe da representación legal dos traballadores, concedéndose para a súa emisión un prazo de cinco días naturais, sendo notificada, no seu momento, da resolución que proceda.

2. Igualmente, os delegados sindicais serán oídos previamente á imposición de sancións que afecten a traballadores afiliados ó seu sindicato, sempre que á empresa lle conste a dita filiación, podendo formular alegacións no prazo indicado no parágrafo anterior.

3. Nas faltas tipificadas como moi graves, a dirección da empresa poderá adopta-la medida cautelar de suspensión de emprego, mentres dure a substanciación do expediente correspondente.

Artigo 9º.-Cumprimento de sancións.

As sancións de suspensión de emprego e soldo que se puidesen impoñer pola comisión de faltas laborais tipificadas nos artigos anteriores, serán cumpridas unha vez resolto o expediente informativo, sen que o inicio do seu cómputo poida exceder dos seis meses seguintes á data da notificación da súa resolución ó interesado, salvo que este a tivese impugnado, e, neste caso, tal incio levarase a cabo dentro dos seis meses seguintes á firmeza da resolución xudicial que confirme a sanción imposta.

ANEXO IV

Para efectos da aplicación da xornada prevista no artigo 4º deste convenio colectivo, establécese a absorción progresiva dos permisos regulados no artigo 11 do anterior convenio colectivo 1997-1999, nos termos que se indican a continuación:

1) Durante a vixencia do convenio colectivo 2000-2002 manteranse os criterios de aboamento e descanso existentes ata a data.

2) Persoal anexo 1.

No ano 2003 producirase a absorción de dous días, mantendo no dito ano a opción de desfrute ou cobramento dos dous restantes, nos mesmos termos regulados no convenio 1997-1999. Estes dous últimos días absorberanse no ano 2004.

3) Persoal anexo 2.

No ano 2003 producirase a absorción dos permisos por trienios acreditados o 31-12-2002, mantendo a opción de desfrute ou cobramento de ata un máximo de dous, se é o caso, nos termos regulados no convenio colectivo 1997-1999. Este máximo de dous días absorberase no ano 2004.

4) Compensación económica.

Ano 2003.

Os días 5 a 7, se é o caso, do persoal relacionado nos anexos 1 e 2 abonaranse ó valor do día máis o 20%.

Os días de permiso por trienio absorbidos de acordo co previsto nos apartados 2 e 3 abonaranse ó valor do día máis o 50%.

Ano 2004.

O persoal relacionado nos anexos 1 e 2 percibirá a compensación económica correspondente ó valor día indicado no parágrafo anterior (150%) do número tope de días (7), en concepto de complemento persoal, aboable no mes de setembro.

O valor do aboamento para o persoal indicado no anexo 3 do número de días indicado no parágrafo anterior será o do valor día máis o 20%. O complemento persoal destes traballadores terá o carácter de fixo e non revisable e, igualmente, o seu aboamento será no mes de setembro.

ANEXO 1

Gestal Rabuñal, Carlos

Naya Fernández, Manuel

Rodríguez Souto, Ángel

Criado Seoane, Francisco

Paz López, Pedro

Fraiz Arias, Luis

Cabado Seoane, Alfredo

Vázquez Coira, Benigno Tomás

Carballeira Martínez, Roberto

Leira Díaz, Carlos
Uzal Bujía, Jaime
García Díaz, Jesús
García Candal, José
García Pan, José Ramón
Añón Méndez, Jaime
Añón Méndez, Luis
Cernadas Rodríguez, Juan Ignacio
García Barriero, Jesús
Pérez Calvo, Serverino Manuel
Tain Tain, Manuel
Neira Naveira, Julio
Corral Naveira, Julio
Catoira Prego, Julio
Gómez López, José
Añón Vázquez, Melchor
López Amenedo, José María
Fernández Barbeito, José Antonio
Cabeza Anon, Eduardo
Rendal Rico, Abel
Carbajales Taboada, Eliseo
Varela Cambón, Manuel Jesús
Piñeiro Soliño, José
Vázquez Sales, María Amelia
Méndez Oleiro, José
Barallobre López, Serafín
Penas Uzal, José María
Casal Moscoso, Gustavo
Platas Pérez, Jaime
Botas García-Mayer, Ramón Luis
ANEXO 2
Iglesia Rodríguez, María de la Mar
Alvariño Souto, Juan B.
Huertas Rodríguez, Miguel Ángel
Rivas Rus, Emilio Mario
Silva Pereira, Isidro
Fraiz Paz, Luis Alberto
Garea Balado, Antonio
Vázquez Pernas, Manuel
García Fernández, Jesús José María
Iglesia Núñez, Juan Luis
Pacheco Penas, Juan Fernando
Vigo Villar, José Ángel
Carreira Fernández, Carlos Antonio
Rocha Sánchez, José Manuel
Souto Silveira, José
Seoane Portela, Luisa María
Pérez Castro, José
García Aradas, Francisco Javier
Rodríguez Vázquez, Isidro José
Vázquez Taboada, José Luis
Cubeiro Barros, Carlos Manuel
Yáñez Morales, Enrique
Caridad Bello, Jorge
Graña Bouzas, José Manuel

ANEXO 3

Vázquez Vázquez, Montserrat
Iglesia Rodríguez, José Antonio
Cabado Naveira, Pablo
Vilas Vázquez, José Manuel
Sobrino Seoane, Francisco Javier
Crespo Calvario, Lucindo

ANEXO VI

Comisión paritaria

En representación da dirección da empresa:

Faustino Menéndez Portela

José Yera Yagüe

Juan B. Gómez González

M^a Dolores Toja Suárez

En representación dos traballadores:

J. Manuel Graña Bouzas

Jesús José María García Fernández

Isidro Silva Pereira

Pola dirección da empresa: Faustino Menéndez Portela.

Polo comité de empresa: Manuel Neira Naveira.

Arteixo, 13 de outubro de 2003.