

## **VII Convenio da empresa Ferroatlántica, S.L. (Anos 2003-2005)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Estipulacións xerais

##### 1.1º.-Ámbito.

Este convenio regulará a partir da súa entrada en vigor, as relacións laborais da empresa Ferroatlántica, S.L., nas factorías de Cee-Dumbría e centrais eléctricas e afecta a tódolos seus traballadores no dito centro.

Todo o que non estea reflectido neste convenio rexeráse pola lexislación vixente do sector.

##### 1.2º.-Vixencia e duración.

O convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2003 e caducará o 31 de decembro de 2005.

Transcorrido o período de vixencia, seguirán aplicándose tódalas cláusulas co mesmo alcance e contido con que foron pactadas ata que se aprobe e entre en vigor o novo convenio.

##### 1.3º.-Denuncia.

Considerarase por ámbalas partes denunciado en tempo e forma na data do seu vencemento.

##### 1.4º.-Respecto ós dereitos adquiridos.

Respectarase as situacións persoais que no seu conxunto sexan máis beneficiosas que as estipuladas neste convenio, manténdose estrictamente ad personam.

Independentemente de que existan outros conceptos, considéranse condicións ad personam para o persoal fixo no cadro de persoal ó 1 de decembro de 1992 como dereitos adquiridos en compensación de situacións anteriores a esa data, os seguintes puntos:

-Bolsa de vacacións (capítulo II, número 2.2).

-Complemento compensación (capítulo III, número 3.3).

-Complemento posto de traballo fábrica Dumbría (capítulo III, número 3.4).

-Complemento por baixa (capítulo V, número 5.3).

-Axudas especiais (capítulo V, número 5.8).

-Axuda material escolar (capítulo V, número 5.10).

##### 1.5º.-Comisión mixta.

Estará composta por dous representantes do actual comité de empresa e dous representantes da empresa.

As súas funcións serán as de velar polo cumprimento das estipulacións contidas neste convenio e aclarar cantas dúbidas ó respecto poidan xurdir.

Pola empresa: Carlos Oliete Fernández e Perfecto R. Trillo Trillo.

Polo comité: Jesús Casais Domínguez e Fernando Castro Ezara.

### Capítulo II

#### Réxime e condicións de traballo

##### 2.1º.-Xornada de traballo.

Para 2003-2004-2005 a xornada será de 40 horas semanais, equivalentes como máximo a 1.752 horas anuais.

Para o persoal técnico-administrativo, consideraranse festivos non recuperables tres días ó ano, dous dos cales serán o 24 e 31 de decembro, sempre que non coincidan en sábado ou domingo.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 11, do 19 de xaneiro de 2004.

## 2.2º.-Vacacións.

Establécense 22 días laborables de vacacións ó ano, que se poderán fraccionar en dous períodos como máximo.

O período de desfrute fixarase de común acordo entre os traballadores e a dirección da empresa en función da actividade productiva.

O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

Os días de vacacións serán retribuídos conforme a media obtida polo traballador (salario, antigüidade e complementos que correspondan) nos tres últimos meses traballados con anterioridade á data do seu inicio. Ó persoal de quendas incluíráselle ademais un día e medio de complemento festivo ó remate das vacacións.

Os traballadores que por necesidade de produción non poidan desfrutar as vacacións nos meses de xullo, agosto ou setembro, percibirán un complemento de vacacións para 2003 de 41,01 euros por día de vacacións, que serán aboados no mesmo mes en que se desfruten.

## 2.3º.-Licencias retribuídas.

A tódolos traballadores que o soliciten e logo de xustificación da súa necesidade lles será concedida licencia sen perda de retribución polos seguintes motivos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturais.
- b) Por matrimonio de fillos e irmáns: 1 día.
- c) Por parto da esposa: 3 días naturais, que se ampliarán a 2 máis, cando o parto non sexa no hospital comarcal de Cee.
- d) Por enfermidade grave de pais, avós, fillos, e cónxuxe; pais, avós e fillos políticos: 2 días naturais que poderán ampliarse ata 3 máis cando o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, debendo xustificarse a gravidade e o tempo de ausencia.
- e) Por morte de pais, avós, fillos, irmáns, netos, cónxuxe; pais, avós, fillos e irmáns políticos: 3 días naturais, que poderán ampliarse ata 2 máis cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto.
- f) Por morte de primos, tíos e sobriños en primeiro grao: 1 día.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- i) Polo tempo necesario para consulta médica de especialista logo de coñecemento do servizo médico da empresa.

## 2.4º.-Permisos.

Os traballadores inscritos en cursos organizados en centros oficiais ou recoñecidos polo Ministerio de Educación e Ciencia ou Traballo para a obtención dun título académico a teor da Lei xeral de educación, teñen dereito nos termos que se establecen:

- a) Os permisos polo tempo necesario para concorrer a exames finais e demais probas de aptitude, avaliación ou trimestrais, sen alteración nin diminución dos seus dereitos laborais, nin das retribucións que por calquera concepto viñesen percibindo.

b) A presta-los seus servicios no caso de que asistan ós cursos que se sinalan anteriormente e na empresa haxa varias quendas de traballo, naquela que mellor facilite o cumprimento das súas obrigas escolares.

#### 2.5º.-Promoción do persoal.

A promoción do persoal suxeitarase ó réxime seguinte:

As categorías que impliquen funcións de mando ou confianza, tales como: técnicos titulados, contramestres, encargados, capataces, xefes administrativos, gardas xurados, etc., serán de libre designación pola empresa.

Cando exista unha vacante para cubrir nas categorías de oficiais administrativos ou obreiros, anunciarase no taboleiro de anuncios a existencia das ditas vacantes e a convocatoria ás probas de aptitude que correspondan.

Ás probas poderá presentarse todo o persoal que así o desexe e que sexa de categoría inmediata inferior. A dirección confeccionará os programas necesarios sobre dos temas e materias que sexan materia de exame nas probas cualificadorias, que serán some

tidas a coñecemento e suxestións do comité de empresa, antes da súa fixación definitiva.

A comisión examinadora estará composta por catro membros: dous serán elixidos polo comité de empresa e outros dous serán elixidos pola dirección.

En igualdade de resultados nas probas de cualificación daráselle preferencia para ocupa-la praza ó candidato con maior antigüidade na empresa.

Para o resto das categorías profesionais, os ascensos produciranse dentro das vacantes existentes tendo en conta a formación, méritos e antigüidade do traballador, todo iso sen prexuízo das facultades organizativas da empresa.

Co fin de promociona-lo emprego xuvenil, contrataranse durante os tres meses de verán, os oito alumnos de FP2, que á fin de curso obtiveran as mellores notas nas ramas de electricidade, motores, mecánica, secretariado, no centro de formación profesional de Cee. En caso de que non se cubran as prazas, poderán ser substituídos por fillos de produtores con estudos axeitados.

Para estes alumnos queda fixado o salario para o 2003 en 1.018 euros/brutos, mensuais para os mecánicos-electricistas, e 926 euros/brutos mensuais para os administrativos.

#### 2.6º.-Roupa de traballo.

Será de aplicación a normativa de réxime interno, emitida polo comité de seguridade e saúde.

A calidade da roupa será revisada polo comité de seguridade e saúde.

### Capítulo III

#### Conceptos retributivos

##### 3.1º.-Salario base.

O salario base para cada categoría profesional será incrementado no IPC previsto máis 1% no ano 2003; para o 2004 incrementárase no IPC previsto máis 1%; no 2005 incrementárase no IPC previsto máis 1%, e servirá de base para o cálculo dos complementos de antigüidade, nocturnidade, etc.

##### 3.2º.-Antigüidade.

Computarase a razón do 5% por cada quinquenio vencido, calculado sobre o salario base de cada categoría.

##### 3.3º.-Complemento de compensación.

Este complemento aboaráselle a todo o persoal con contrato de traballo en vigor con anterioridade ó 1 de decembro de 1992.

Este complemento que será de carácter individual, foi creado para compensar a supresión dos antigos beneficios sociais de que desfrutaba individualmente cada traballador do cadro de persoal (economato, préstamos, apartamentos, etc.).

Este complemento será para o 2003 de 425,23 euros brutos mensuais e non poderá ser absorbido nin compensado pola empresa.

3.4º.-Complemento de posto de traballo.

Para o 2003 os actuais complementos de posto de traballo incrementaranse no IPC previsto máis 1%.

Existen unhas táboas de posto de traballo para a fábrica de Cee e outras para a fábrica de Dumbría e responderán á finalidade de que a igualdade de posto de traballo e categoría profesional lles corresponda o mesmo importe.

O persoal que traballe 8 meses continuados nun mesmo posto de traballo e por necesidades de produción se lle cambie de posto, terá dereito a percibilo durante os 4 meses seguintes.

O persoal de nova incorporación percibirá por complemento de posto de traballo a cantidade establecida para o centro de Cee, indistintamente, traballe nun centro ou no outro.

3.5º.-Complemento nocturno.

A tódolos traballadores con dereito a percibir o complemento de nocturnidade, satisfaráselle por este concepto o 25% do seu salario base.

3.6º.-Complemento de quenda rotativa.

Queda establecido para 2003 un complemento de quenda rotativa de 106,98 euros mensuais para o persoal que traballe a quendas. Este complemento cobrarano todos aqueles que non franqueen sábados ou domingos e os correquendas.

O persoal que traballe ó ano 9 meses como mínimo a quendas terá dereito a cobrar este complemento os tres meses restantes.

3.7º.-Complemento xefe de equipo.

Aboaranse por este concepto en 2003 as seguintes cantidades:

-Oficial 1ª: 156,66 euros mensuais.

-Oficial 2ª: 154,51 euros mensuais.

-Oficial 3ª: 152 euros mensuais.

-Especialista: 151,43 euros mensuais.

3.8º.-Complemento festivo.

Os traballadores con xornada continuada de oito horas, cando lles coincida traballar en festivo que non sexa recuperable, percibirán por este concepto o equivalente a oito horas extras.

3.9º.-Pagas extraordinarias.

Aboaranse anualmente dúas gratificacións extraordinarias que se farán efectivas nos meses de xullo e decembro.

Consistirán no aboamento de trinta días de salario base e o complemento de antigüidade se é o caso.

Ratearanse en proporción ó tempo traballado por semestres naturais do ano en que se outorguen.

3.10º.-Horas extraordinarias.

Entenderase por horas estruturais as necesarias por ausencias imprevistas, cambios de quenda derivados da natureza do traballo de que se trate e avarías que afecten ó funcionamento normal en: subministracións de enerxía, materias primas, unidades e saída de produtos.

Entenderase por horas extras de forza maior as derivadas pola necesidade de reparar sinistros, reparación de liñas eléctricas ou outros danos extraordinarios e urxentes que poidan afectar gravemente o funcionamento das instalacións.

En caso de que o 40% do cómputo anual de horas extraordinarias fora superior á xornada anual establecida, contratarase un traballador fixo do cadro de persoal por xornada normal superada.

3.11°.-Retribucións varias: cubilotes, chamadas.

Cubilotes: o persoal dedicado a preparación de cubilotes percibirá por cada un a cantidade de 14,50 euros no 2003.

Chamadas, cambios de quenda, comidas, vacacións:

-Persoal que traballa normalmente a quendas:

1. Cambio dunha quenda a outra ou substitucións temporais, tales como vacacións, baixas, etc.

Dun a tres días: unha chamada.

Máis de tres días: dúas chamadas. Unha cando cambia e outra ó volver á súa xornada.

2. Cando por causa de forza maior haxa unha parada no forno non programada e o persoal teña que ir de vacacións e non se lle poida avisar con máis dunha semana de antelación, pagaráselle unha chamada ó ir e outra ó volver. De coincidir no verán, a bolsa de vacacións correspondente a eses días será a de complemento de vacacións.

3. Se en seis días consecutivos se cambia máis de dúas veces de garda, cobraranse cinco chamadas, independentemente das que lle correspondan polos cambios.

-Persoal que traballa normalmente en xornada partida.

1. Cambio a quendas por avarías, reparacións, etc.

a) Se o cambio é dun a tres días: unha chamada.

b) Se o cambio é por máis de tres días: substitúese a chamada por 6,80 euros por día de cambio en 2003.

c) Os equipos de mantemento, ó volver á súa xornada normal, os que teñan que saír ás seis da mañá, farano ás catro da mañá e volverán as dúas da tarde para facer media xornada.

2. Ó persoal de báscula aboaráselle 6,80 euros por día de cambio en 2003.

-Chamadas por realización de horas extras.

1. Cando o traballo non é continuado.

a) En tódolos casos pagarase unha chamada e as horas extras realizadas.

b) En xornada partida: desde a finalización das horas extras, pasarán oito horas de descanso e incorporaranse ó traballo á hora que corresponda. Se pasa das catro da mañá e ata as seis da mañá, incorporaranse pola tarde. Despois das seis da mañá, descansa o día seguinte.

En xornada intensiva: desde a finalización das horas extras, pasarán oito horas de descanso e incorporaranse ó traballo á hora que corresponda. A partir das catro da mañá, descansa o día seguinte. En caso de que o día seguinte fose sábado ou festivo pagaranse tres chamadas, sempre que faga seis horas extras ou máis.

c) Se se chama despois das seis da mañá, terá que face-la xornada completa do día seguinte.

2. Cando o traballo é continuado.

- a) Cando pase de tres horas, pagarase media chamada.
- b) Traballadores de xornada partida que teñan que continuar facendo horas extras ata as doce da noite, traballarán o día seguinte completo. Despois das doce da noite e ata as dúas da mañá, descansarán a mañá do día seguinte. A partir das dúas da mañá, non traballa o día seguinte.
- c) Hora de comida: darase a comida, se pasa das dúas, e unha hora extra.
- d) Tarde: se vai continuar traballando ata as dez da noite, darase bocadillo e bebida refrescante. En caso de pasar das dez da noite, daráselle a cea.

### 3. Persoal en vacacións.

O persoal que estea disfrutando vacacións e por causa de forza maior, sexa chamado a realizar horas extras, recibirá unha chamada por cada hora extra realizada, cun máximo de oito.

-Cambio de hora oficial.

Ó persoal a quendas ó que lle coincida en traballo, a noite de cambio de horario e por este motivo a súa garda sexa de nove horas, percibirá media chamada.

-Cambios de fábrica.

Cambio de fábrica de Dumbría á fábrica de Cee. Estudiarase en cada caso.

-Persoal de xornada partida.

Por cada hora extra realizada os días 15 e 16 de agosto, darase unha chamada, cun máximo de oito.

-Persoal a quendas.

Ó persoal que se chame para facer horas extras, en días francos, que coincida cos festivos do 15 e 16 de agosto, daráselle unha chamada por cada hora realizada, cun máximo de oito.

Aboaráse por cada chamada a cantidade de 11,70 euros en 2003.

### 3.12º.-Complemento de condicións especiais.

Este complemento incluírá: complemento voluntario, complemento de distancia e os casos excepcionais de complemento Dumbría.

Este complemento manterá os mesmos aumentos que o convenio, non sendo absorbible mentres persistan as mesmas condicións.

### 3.13º.-Revisión salarial.

Durante os anos 2003, 2004 e 2005 garántese unha subida salarial consolidable do IPC real do ano máis un 1% en tódolos conceptos retributivos.

Para o 2003, 2004 e 2005, unha vez coñecido o IPC real do ano, farase unha revisión salarial de tódolos conceptos retributivos en función do exceso sobre a subida xa efectuada, con carácter retroactivo a xaneiro de 2003-2004-2005, e aboarase nunha soa paga.

## Capítulo IV

### Fondo de pensións

#### 4.1º.-Fondo de pensións.

O compromiso que asume Ferroatlántica, S.L. co colectivo de traballadores é o plan de pensións de Ferroatlántica, S.L. de contribución definida, acollido á Lei 8/1987.

Ós empregados con menos de dous anos de antigüidade aseguraráselles, no caso de invalidez permanente total ou absoluta e falecemento, un capital asegurado equivalente a unha anualidade e media de salario regulador vixente a mesma data que estableza a comisión de control para o colectivo de partícipes. Para tal efecto, a empresa contratará unha póliza de seguros, sendo o custo da prima correspondente por conta da empresa.

## Capítulo V

### Acción social

#### 5.1º.-Invalidez provisional ou incapacidade temporal.

O traballador afecto de invalidez provisional ou incapacidade temporal despois dos 18 meses e mentres permaneza en tal situación, percibirá un complemento que se calculará por aplicación das seguintes porcentaxes, sobre a base reguladora de cada traballador en función dos anos de servizo na empresa.

Con menos de 12 anos completos de servizo: 25%.

Con 12 anos completos ou máis, ata 21 anos completos de servizo: 40%.

Con 22 anos completos ou máis, ata 31 anos completos de servizo: 50%.

Con máis de 31 anos completos de servizo: 55%.

A base reguladora será, para cada traballador, a diferenza entre o salario bruto percibido nos doce meses anteriores a data da invalidez, por xornada normal de traballo, e o importe da prestación que lle corresponda percibir da Seguridade Social.

En ningún caso o complemento da empresa poderá supera-lo 25% da prestación que lle corresponda da Seguridade Social, exceptuando, para asegura-lo 60% do salario bruto percibido polo traballador nos doce meses anteriores á data da invalidez.

Durante a incapacidade temporal, a empresa seguirá contribuíndo polo traballador ó fondo de pensións, tal como marca o Regulamento do plan de pensións de Ferroatlántica, S.L., utilizándose como salario regulador o mesmo que tería o traballador en activo.

#### 5.2º.-Persoal con capacidade diminuída.

Ó persoal que lle sexa recoñecida, ben polo organismo competente ou polo servizo médico de empresa, unha diminución da súa capacidade para o desenvolvemento do seu traballo habitual, a empresa destinarao a un posto de traballo acorde coa súa capacidade.

#### 5.3º.-Complemento por baixa: accidente ou enfermidade.

A todo o persoal pertencente a Ferroatlántica, S.L. en decembro de 1992 que cause baixa por accidente ou enfermidade, a empresa complementaralle ata o 100% do seu salario habitual cun máximo de 18 meses.

Todo o persoal dado de alta con posterioridade a decembro de 1992, percibirá, en caso de enfermidade, o 90% dos conceptos fixos (salario base e complemento de traballo), salvo hospitalización ou accidente laboral, no que cobrará o 100% destes conceptos.

Para percibi-lo complemento de accidente será necesario o informe do comité de seguridade e saúde sobre este accidente, en materia de utilización de roupa de seguridade e condicións en que se produciu.

Sen que estea no ánimo da empresa restrinxi-lo pagamento do complemento de enfermidade e si perseguir ata onde sexa posible a fraude, este complemento perderase cando se produzan algunhas das seguintes circunstancias:

1. Non te-la empresa puntualmente informada dos partes de baixa, alta e os semanais de confirmación, que salvo casos especiais, deberán ser entregados persoalmente.
2. Non presentarse de maneira inxustificada ós controis, tanto no domicilio como na sala de primeiros auxilios, que o servizo médico solicite realizar para segui-la evolución da enfermidade.
3. Desatende-las prescricións médicas e tratamentos durante o período de baixa, incluídas as recomendacións do médico de empresa.

4. Cando dos controis e inspeccións realizados, das que previamente será informado o comité de empresa, resulte demostrado de maneira evidente, e non só a criterio médico, que o traballador non se encontra impedido para o cumprimento dos deberes laborais.

5. No caso de discrepancia entre os distintos informes médicos, con relación a continuidade da baixa, resolverá a Inspección Médica da Seguridade Social e se do dictame desta, se desprendese que a baixa era improcedente, perderase o complemento desde o momento en que se iniciou o trámite de inspección.

5.4°.-Premio de nupcialidade.

O persoal percibirá en 2003 a cantidade de 391,94 euros no caso de atoparse en activo e ter unha antigüidade mínima dun ano.

De non alcanzar esta antigüidade, o premio quedará reducido a 195,97 euros.

5.5°.-Premio de natalidade.

Establécese un premio de 253,51 euros en 2003 co motivo do nacemento de cada fillo.

5.6°.-Premio de vinculación.

Establécese un premio de vinculación á empresa en función dos anos de servicio prestados conforme a seguinte escala:

Escala 1. Ós 20 anos de servicio continuado, unha mensualidade de salario real (salario base, antigüidade, posto de traballo, complemento voluntario e complemento de compensación).

Escala 2. Ós 29 anos de servicio continuado, dúas mensualidades e media de salario real.

En caso de xubilación cobrarán este premio aqueles traballadores que no momento de xubilarse teñan 28 ou máis anos de servicio continuado, se non o cobrasen.

5.7°.-Premio de xubilación.

Ó xubilarse ou pasar á invalidez permanente, o traballador percibirá no ano 2003 unha cantidade resultante de computar 90,70 euros por ano de servicio activo e continuado na empresa, suxeita á condición de que esta xubilación se realice ó cumpri-los 65 anos de idade ou antes desa idade; ou de ser superior, o seguinte premio: unha mensualidade por cada quinquenio ata un máximo de cinco.

Atendendo a obriga establecida no Real decreto 1588/1999, do 15 de outubro, polo que se aproba o Regulamento sobre a instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores, o premio de xubilación regulado neste artigo encóntrase financiado a través dunha póliza de seguro colectivo de vida, contratada cunha compañía aseguradora de recoñecida solvencia e prestixio, todo de conformidade con canto establece a normativa de referencia.

5.8°.-Axudas especiais.

Os traballadores en activo ou pasivo que teñan ó seu cargo fillos calquera que sexa a natureza legal da afiliación, ou outros descendentes ou irmáns seus ou do seu cónxuxe que teñan a condición de diminuído físico ou psíquico, imposibilitados para o traballo, en 2003 percibirán 182,59 euros mensuais por cada causante, máis 125,18 euros no caso de estar escolarizado.

Entenderase por minusvalidez física a imposibilidade de valerse por si mesmo para a realización das funcións elementais da vida.

Considerarase a existencia de minusvalidez psíquica cando esta fora declarada e recoñecida pola Seguridade Social.

Aboaranse en ámbolos casos, aínda percibindo a subvención legal que estea establecida.

Por contra, non se procederá ó aboamento cando se perciba pensión da Seguridade Social.

Esta axuda especial só a percibirá o persoal dado de alta en Ferroatlántica, S.L. en decembro de 1992.

#### 5.9º.-Lote de Nadal.

Establécese unha achega da empresa por este concepto de 101,18 euros por cada traballador, xubilados, viúvas e persoal en longa enfermidade. Para o persoal con menos de seis meses de traballo, a achega será do 50%.

O comité de empresa será o competente na súa confección e distribución. Será por conta da empresa o IVE.

#### 5.10º.-Axuda material escolar.

Establécese o seguinte sistema de axuda de material escolar para o curso 2003-2004:

-Xardín de infancia: desde 2 a 4 anos cumpridos no ano natural da súa concesión.

-Preescolar e 1º de EXB: 109,53 euros/ano.

-De 2º a 8º de EXB, BUP, COU, FP e ESO: 125,20 euros/ano.

-Estudios medios: 521,64 euros/ano.

-Estudios superiores: 782,47 euros/ano.

En FP, sempre que non exista na comarca a rama que se desexe estudar e teña que desprazarse, considérase a axuda como de estudos medios. Igualmente, terán dereito os traballadores que a título individual realicen estudos relacionados co seu labor na empresa.

Para EXB, BUP, COU, FP e ESO, permitirase unha soa repetición por curso.

Os traballadores que cursen estudos de EXB (1º a 8º), BUP, COU, FP, escolas oficiais de idiomas, artes aplicadas e estudos de grao medio e superior, percibirán por cada curso 156,50 euros/ano, logo da presentación do certificado de matrícula.

Se un traballador iniciara uns estudos determinados e desistira para iniciar outro tipo de estudos, sen ter rematados os primeiros, só poderá solicitar axuda para estes novos estudos despois de transcorrer un ano desde a concesión da axuda anterior.

No caso de xubilados, persoal en longa enfermidade e viúvas de traballadores que faleceron en activo ou en longa enfermidade, os seus fillos teñen dereito a esta axuda, na mesma contía que os fillos de traballadores en activo.

Esta axuda soamente a percibirá o persoal pertencente a Ferroatlántica, S.L. en decembro de 1992.

#### 5.11º.-Indemnización por defunción.

En caso de falecemento dun traballador, xa sexa por causas naturais ou accidente dentro ou fóra das súas horas de traballo, os seus habentes dereito percibirán en 2003 a cantidade de 14.582 euros, máis 3.645 euros por cada fillo que estea ó seu cargo.

Os traballadores poderán designar por escrito o beneficiario desta cantidade. No caso de non facelo, a indemnización entregaráselles ós seus habentes dereito.

Ós traballadores que pasen a situación de invalidez, esta cobertura manteráselles durante os períodos seguintes:

a) Traballadores a partir de 55 anos ata 60 anos, ou como mínimo, durante o primeiro ano de invalidez.

b) Traballadores menores de 55 anos: terán dereito a esta cobertura durante o primeiro ano de ter pasado a situación de invalidez.

Atendendo á obriga establecida no Real decreto 1588/1999, do 15 de outubro, polo que se aproba o Regulamento sobre a instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores, a indemnización por defunción regulada neste artigo está financiada a través dunha póliza de seguro colectivo de vida, contratada cunha compañía aseguradora de recoñecida solvencia e prestixio, todo de conformidade con canto establece a normativa de referencia.

5.12º.-Privación de liberdade.

Todo persoal que sufra privación de liberdade que lle impida acudir a xustifica-la súa ausencia ó traballo por un período máximo de dez días, conservará tódolos dereitos que desfrutaba antes da súa privación de liberdade.

Mentres se atope en tal situación considerarase en situación de permiso non retribuído, sendo admitido automaticamente a petición do traballador.

5.13º.-Subvención ó comité.

Establécese en 2003 a cantidade de 19.097 euros anuais, que se fará efectiva no 1º semestre e será utilizada en casos sociais, gastos do comité e tamén para incrementa-los paquetes de Nadal.

## Capítulo VI

### Saúde laboral

6.1º.-Servicio de prevención.

A empresa conta cun servizo de prevención propio.

Os servizos sanitarios estarán cubertos polo médico de empresa, dous ATS (un para a fábrica de Cee e outro para a fábrica de Dumbría) e unha ambulancia.

6.2º.-Comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde das fábricas de Cee-Dumbría, estará composto por seis membros, tres deles elixidos pola dirección e tres elixidos polo comité de empresa.

Será función deste comité promove-la observancia das disposicións en materia de saúde laboral no traballo, así como estudar e propoñer medidas que coide oportunas para a prevención de riscos profesionais e cantas sexan convenientes para a debida protección da vida e saúde dos traballadores.

Os membros do comité disporán, para o exercicio das súas funcións, de 10 horas mensuais, dentro da xornada laboral.

A empresa, cada dous anos, por mediación do organismo competente do Ministerio de Traballo, instará o recoñecemento ambiental por áreas ou zonas de traballo, coa presenza de dous membros do comité elixidos polos traballadores. Se neste recoñecemento se detectasen niveis non aceptables, a empresa fixará un prazo para a súa eliminación e informará o comité de seguridade e saúde do curso dos traballos de corrección que se efectúen.

A empresa informará o comité de seguridade e saúde dos casos que se poidan presentar dos traballadores afectados por enfermidades profesionais, procedendo a investiga-las causas que as motivaron, para a súa oportuna corrección, así como a destina-lo traballador afectado a outro posto de traballo acorde coa súa categoría profesional e condición física.

A empresa para o ano 2003 pon á disposición do comité de seguridade e saúde a cantidade de 14.514 euros para subsidia-las necesidades en materia de saúde laboral non previstas no orzamento xeral e postas de manifesto polo comité. Para a utilización da dita cantidade, será dabondo a conformidade de tres membros do comité de saúde laboral, e un deles, como mínimo, terá que ser dos elixidos polo comité de empresa.

## Capítulo VII

### Outras disposicións

#### 7.1º.-Cobro de salario.

Os traballadores que perciban as súas retribucións por talón ou transferencia bancaria, que o seu horario e/ou proximidade entre o centro de traballo e a entidade bancaria pola que se efectúa o pagamento, non lles permita percibi-lo seu salario fóra da súa xornada laboral, disporán de media hora, que será fixada entre os tres primeiros días en que a transferencia estea á disposición do traballador, logo de solicitude ó seu xefe de departamento.

#### 7.2º.-Asembleas e información.

Os traballadores terán dereito a convocar por parte do comité de empresa ou polo menos un 25% do cadro de persoal cantas asembleas crean conveniente, as cales terán lugar dentro do respectivo centro de traballo.

Estas asembleas estarán presididas polo comité de empresa de forma colexiada.

Estas asembleas poderán ter lugar en horas de traballo, cun máximo de 6 horas anuais.

Os membros do comité de empresa poderán, con cargo ó crédito de horas mensuais retribuídas, dar información ou atender calquera consulta de temas laborais.

O persoal que deba consultar cos seus representantes disporá, en horas de traballo e sen mingua das súas percepcións, dun tempo prudencial para realiza-la consulta, notificando a ausencia momentánea do seu posto de traballo.

#### 7.3º.-Vacantes de persoal.

Das vacantes de persoal daráselles preferencia ós traballadores que foran eventuais na empresa, de acordo co tempo que traballaron e polos fillos de traballadores en activo, xubilados ou falecidos.

De tódolos contratos que se realicen, o comité terá información previa.

#### 7.4º.-Cota sindical.

Cando se solicite, por requirimento dos traballadores afiliados a un sindicato, o desconto da súa cota sindical a través de nómina, a dirección deste centro de traballo porá as máximas facilidades para a súa recadación ata que non reciba comunicación en contra por parte de calquera dos traballadores ós que se lles efectúe esta retención.

#### 7.5º.-Comedor social.

Ferroatlántica, S.L. mantén un comedor social que é para uso dos seus traballadores, participando a empresa nos gastos de comida nun 80%, sendo o 20% restante por conta do traballador.

#### 7.6º.-Axudas de custo.

O persoal que por conta da empresa deba efectuar desprazamentos, percibirá en 2003 en concepto de axudas de custo a cantidade de 24,50 euros por día de traballo, cando cumpra pernoitar fóra do lugar de residencia, e 12,52 euros, no caso contrario, ambos supostos independentemente do aboamento pola empresa dos gastos de locomoción, aloxamento e mantenza.

Cando se dera a circunstancia de que nos períodos de desprazamento ou estada se incluíra algún festivo, as cantidades incrementaríanse nun 100% para estes días festivos.

Quedan excluídos aqueles empregados dos que o posto de traballo implique desprazamentos periódicos, para os cales seguirá en vigor o réxime actual de gastos suplidos e aqueles traballadores que efectúen os desprazamentos dentro da xornada normal de traballo.

#### 7.7º.-Contratos.

Dadas as características específicas do sector de ferroaleacións, e co fin de facilitar novas contratacións, os contratos de traballo de duración deter

minada poderán ampliarse tal como prevé o Real decreto 2720/1998, ou disposicións legais substitutorias.

7.8º.-Seguro carné de conducir.

Os traballadores que utilicen no seu traballo vehículos propiedade da empresa terán un seguro por retirada do seu carné de conducir, sempre que non sexa por causas penais.

### **Ano 2003**

<b>Categoría</b>	<b>Salario base (A)</b>
Director	1.626,04
Enxeñeiros/licenciado	1.433,08
Peritos e asimilados	1.385,99
Xefe taller	1.286,87
Mestre taller	1.206,14
Xefe 1ª administración	1.319,58
Xefe 2ª administración	1.253,16
Contramestre	1.206,14
Oficial 1ª administración	1.193,84
Encargado	1.150,17
Delineante	1.193,84
Capataz especialista	1.116,88
Almaceneiro	1.095,56
Analista 1ª laboratorio	1.193,84
Oficial 1ª	1.132,15
Oficial 2ª administración	1.150,17
Analista 2ª laboratorio	1.150,17
Chofer camión	1.126,54
Chofer turismo	1.115,92
Oficial 2ª	1.116,57
Auxiliar administración	1.105,90
Auxiliar laboratorio	1.105,90
Oficial 3ª	1.098,64
Vixilante	1.080,30
Especialista	1.094,39

### **Postos traballo 2003**

<b>Posto</b>	<b>Cee</b>	<b>Dumbría</b>
--------------	------------	----------------

Almacén	78,50	182,50
Analista 1ª	358,31	
Analista 2ª	270,68	
Auxiliar administración	78,50	182,50
Auxiliar laboratorio	78,50	182,50
Boca	182,26	286,25
Briquetas	122,87	
Capataz enerxía	227,71	
Capataz fornos	395,81	499,80
Capataz prod. term.	236,40	340,39
Centrais h.	154,50	
Centrais mantemento	195,1	
Contramestre	395,82	499,80
Contramestre enerxía	227,71	
Chofer turismo	100,29	204,27
Especialista canteiro	159,15	263,14
Guindastre pórtico	159,15	
Gardián	78,50	182,50
Xefe briquetas	129,27	
Xefe pasta	203,98	
Machacadora	182,26	286,25
Maqu. Dango	222,23	326,22
Peirao	161,07	
Oficial 1ª administración	196,75	
Oficial 2ª administración	165,66	269,65
Oficial canteiros	217,49	321,48
Oficial mantemento	222,23	326,22
Pasta	129,27	
Pte. guindastre colador	182,26	286,25
Pte. guindastre mat. primas	148,22	252,20
Pupitre	148,22	252,20

CENTRO INFORMÁTICO PARA A XESTIÓN TRIBUTARIA,  
ECONÓMICO-FINANCEIRA  
E CONTABLE