

Convenio colectivo de Barras Elécticas Galaico-Asturianas, S.A. (Anos 2000-2001)¹

Capítulo I Cláusulas xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio afecta a provincia de Lugo, na que desenvolve a súa actividade industrial Barras Eléctricas Galaico-Asturianas, S.A.

Artigo 2º.-Ámbito persoal e funcional.

Este convenio afecta os traballadores da empresa que teñan as súas relacións de traballo reguladas no Estatuto dos traballadores ou nas disposicións deste convenio.

Malia o disposto no punto anterior, queda expresamente excluído o persoal que teña unha relación laboral regulada polo R.D. 1382/1985, do 1 de agosto, así como o que efectúe funcións de carácter directivo.

Así mesmo, a dirección da empresa, por proposta súa e logo de aceptación voluntaria do interesado, poderá excluír do ámbito de aplicación do convenio o persoal que, encadrado no grupo profesional I, realice funcións de especial responsabilidade.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

1. Este convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde o 1 de xaneiro de 2000, calquera que sexa a data da súa publicación, agás naquelas materias respecto das que se conviñese expresamente noutra data, con vixencia ata o 31 de decembro de 2001.
2. Con independencia do establecido no parágrafo anterior, finalizado o período de vixencia, se non mediar denuncia das partes, entenderase prorrogado ata o 31 de decembro de 2002.
3. O convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, mediante comunicación por escrito, cun prazo de aviso previo de tres meses ata a data do seu vencemento, o 31-12-2002. No caso de non mediar denuncia, entenderase prorrogado por períodos anuais.

Capítulo II Régime económico

Artigo 4º.-Estructura salarial.

1. A estrutura salarial comprende un salario base (SB), que se corresponde coa retribución fixada por unidade de tempo, e os complementos que poidan corresponder por calidade, cantidade ou posto de traballo. Cada un dos grupos profesionais ordénase en 10 niveis, cun salario base que se detalla na táboa do anexo I, para o ano 2000.

2. A partir da sinatura deste convenio, o salario base (SB) e mailos complementos de calidade, cantidade e posto de traballo e aqueloutros conceptos salariais expresamente previstos neste convenio, constitúen o marco retributivo do persoal de novo ingreso.

Atendendo ó grao de experiencia na empresa e considerando que o proceso de adquisición dela se produce gradualmente e se completa satisfactoriamente nun prazo que se estima de 4 anos, os traballadores ingresarán na empresa cun salario equivalente ó 80% do correspondente ó nivel un do seu grupo profesional, incrementándose a dita porcentaxe nun 5% anual a partir do primeiro ano ata alcanzar, o 5º ano, o 100% do salario correspondente ó nivel un do seu grupo profesional.

Os anos de permanencia en cada tramo dos citados anteriormente, computaranse para os efectos da promoción horizontal recollida neste convenio.

3. Sen prexuízo da aplicación do establecido no número 1 deste artigo, a estrutura salarial dos traballadores que integran o cadro de persoal actual fixarase atendendo ás seguintes regras:

- a) Terán dereito ó salario base (SB) que resulte da aplicación da táboa de equivalencias da súa

¹ Publicado no DOG núm. 95, do 18 de maio de 2001.

categoría ós grupos profesionais e niveis, conforme o establecido no anexo II deste convenio e, se é o caso, ó salario individual recoñecido (SIR).

b) Enténdese por salario individual recoñecido (SIR) a diferenza entre o salario base e o salario fixo (SF) que os traballadores veñen percibindo actualmente.

Este salario (SIR) será revalorizable, nos mesmos termos có salario base, e non absorbible.

c) Os actuais conceptos salariais que se incluírán no salario fixo (SF) serán determinados, no prazo máximo de 3 meses, pola comisión mixta paritaria.

O salario fixo (SF) incluírá tódalas retribucións fixas de carácter colectivo que se determinen, con respecto á natureza dos conceptos.

Mentres non se alcance acordo no seo da citada comisión, seguirán vixentes os actuais conceptos salariais.

d) O encadramento dos traballadores actuais dentro da nova estrutura salarial efectuarase nun nivel igual ou inferior ó nivel 7 do seu grupo profesional, quedando o importe que exceda do salario base de nivel como salario individual recoñecido.

e) O envorcamento dos conceptos retributivos actuais á nova estrutura salarial efectuarase atendendo á súa natureza, características e condicións, cos mesmos efectos que actualmente teñen sobre a garantía do ERE, pensións, e/ou calquera outro que puidera derivarse deste.

f) Os conceptos fixos de carácter individual que viñeran percibindo os traballadores manteranse como complementos persoais en función da súa propia natureza.

5. O salario base (SB) e, se é o caso, o salario individual recoñecido (SIR) distribuiranse en doce pagas de igual importe máis dúas pagas extraordinarias, que se aboarán nos meses de xullo e decembro e en proporción ó tempo traballado no semestre inmediatamente anterior.

6. Os conceptos que teñan a súa orixe na permanencia ou vinculación á empresa (antigüidade, premios de vinculación, permanencia, etc.) pasarán a ser complementos persoais para as persoas adscritas ó cadro de persoal no momento da sinatura deste convenio, manténdose o sistema de dereito a percepción que tiñan no convenio vencido.

7. O salario real (SR) é a suma do salario base (SB) e mailos complementos de calidade, cantidade e posto de traballo, ós que se lles engadirá, en caso de percibilo, o salario individual recoñecido (SIR) e os complementos fixos persoais.

Artigo 5º.-Incremento táboa salarial.

Mentres non se produza, por parte da comisión mixta paritaria, o envorcamento na nova táboa retributiva e a adscrición do persoal á nova estrutura salarial aquí pactada, que terá como data límite o 28-2-2001, os salarios e demais conceptos económicos incrementaranse para o ano 2000 no IPC previsto máis medio punto, con respecto ó valor que houbera o 31-12-1999.

Para o ano 2001 e, se é o caso, para o 2002, os conceptos salariais incrementaranse automaticamente no IPC previsto máis medio punto (0,5%).

Para estes efectos, tomarase como referencia a táboa salarial vixente a 31 de decembro de 2000, ou 2001 no suposto de prórroga, respectivamente, actualizadas, se é o caso, co incremento resultante da aplicación da cláusula de revisión prevista neste convenio.

Artigo 6º.-Complemento de quenda pechada.

O valor do complemento de quenda pechada para o ano 2000 será de 919 pesetas por día efectivamente traballado para o persoal en réxime de quenda de oito horas continuadas, dentro dun servizo que cubra as vinte e catro horas do día. Non se xerará este complemento en ausencia por permisos retribuídos ou calquera tipo de descanso ou ausencia legal, con excepción de vacacións, enfermidade, accidente, créditos de horas a que teñen dereito os membros do comité de empresa e delegados de prevención.

Artigo 7º.-Complemento de quenda aberta.

O valor deste complemento para o ano 2000 será de 748 pesetas por día efectivamente traballado, para o persoal en réxime continuado dentro da súa xornada de traballo diaria completa e dentro da media do seu grupo correspondente, con horario diferente ó normal, con independencia de que a quenda sexa ou non rotatoria. Non se xerará este complemento en ausencia de permisos retribuídos ou calquera tipo de descanso ou ausencia legal, con excepción

de vacacións, enfermidade, accidente, créditos de horas a que teñen dereito os membros do comité de empresa e delegados de prevención.

Artigo 8º.-Primas.

Este concepto para o ano 2000 verase incrementado nun 2,5% sobre os seus correspondentes valores a 31 de decembro de 1999.

Artigo 9º.-Complemento nocturno.

Os valores da nova táboa de complemento nocturno que rexerá a partir do 1 de xaneiro de 2000 e para este ano son os que figuran no anexo III que se xunta.

O complemento nocturno será percibido por tódolos traballadores do cadro de persoal cando realicen a xornada ordinaria de traballo durante o período comprendido entre as 22 e 6 horas. Non se xerará este complemento en ausencia por permisos retribuídos ou calquera tipo de descanso ou ausencia legal, con excepción de vacacións, enfermidade, accidente, créditos de horas a que teñen dereito os membros do comité de empresa e delegados de prevención.

Artigo 10º.-Complemento de conductores.

Cando un traballador que non perciba paga de conductores sexa requirido para conducir vehículos da empresa percibirá un complemento de 785 pesetas por cada día efectivo no que desempeñe esta actividade, e non se percibirá en caso de enfermidade, accidente, vacacións, permiso legal, permisos por créditos de horas sindicais e calquera outro tipo de descanso ou ausencia legal ou convencional.

Cada vehículo só xerará un complemento de conductor por cada xornada completa de traballo. A empresa farase cargo de tódolos gastos de defensa legal e responsabilidade civil do empregado orixinados por accidente de tráfico, sempre que estes se produzan conducindo vehículos da empresa e non sexan como consecuencia de imprudencia temeraria do traballador. Mantéñense as penalizacións previstas para caso de accidente con graves danos para o vehículo, cando resulte culpable o empregado de Barras Eléctricas Galaico-Asturianas, S.A.

Artigo 11º.-Traballos extraordinarios (requirimento).

Se, debido ó carácter de servizo público da empresa, xorde a necesidade de efectuar traballos extraordinarios por avarías graves ou por necesidades do servizo que poidan repercutir na produción ou distribución de enerxía, os traballadores terán dereito a un incentivo para o ano 2000 de 2.185 pesetas por traballo realizado en día de descanso ou festivo que lle corresponda descansar polo seu calendario, calquera que sexa a data de aviso previo.

Este incentivo aplicarase tamén a todo aquel traballador que, unha vez finalizada a súa xornada de traballo habitual ou antes das sete da mañá, cando inicie a súa xornada ás oito, sexa requirido para a realización dos ditos traballos extraordinarios. Neste caso, será condición indispensable para a súa percepción que o requirimento se realice cun aviso previo igual ou inferior a 48 horas.

Como regra xeral, só se lle aboará a cada traballador un requirimento por traballos extraordinarios, con independencia do número de xornadas a que estes dean lugar.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

O valor das horas extraordinarias e os pagamentos correspondentes por traballo ou descanso en festivos para o ano 2000 verase incrementado nun 2,5% sobre os seus correspondentes valores a 31 de decembro de 1999.

Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da semana ordinaria de traballo, aboarase co incremento porcentual do 75%. As horas extraordinarias nocturnas, que son as que se realizan entre as 22 e as 6 horas, co 100%.

Xúntanse novas táboas de valores de horas extraordinarias para o 2000, no anexo número IV.

Artigo 13º.-Axudas de custo.

1. Os traballadores que, por necesidades de servizo, teñan que se desprazar da súa zona de traballo serán resarcidos pola empresa dos posibles gastos que se lles orixinen.

As condicións xerais para que se teña dereito de percibir as correspondentes axudas de custo, sempre que exista autorización previa do xefe respectivo, son as seguintes:

a) Axuda de custos para almorzo.

-Cando o traballo ou viaxe se inicie dúas ou máis horas antes do comezo da xornada laboral.

-Cando se regrese do traballo ou da viaxe despois das oito da mañá.

b) Axuda de custos para xantar.

-Cando o traballador teña que permanecer durante o tempo de descanso intermedio da xornada normal partida no lugar do desprazamento.

-Cando finalice a xornada de mañá ou regrese ó centro de traballo con máis dunha hora de atraso sobre o seu horario normal.

c) Axuda de custos para cea.

-Cando nos desprazamentos do persoal a localidade ou instalación diferente, se comece a viaxe entre as 20 e as 22 horas, ou se regrese despois das 22 horas.

-Cando termine o traballo despois das 22 horas, ou despois das 23 horas, se se trata de xornada de tarde en réxime de quenda pechada.

d) Axuda de custos completa.

-Cando o traballador teña que almorzar, xantar, cear e pasar noite en localidade distinta ó seu domicilio, por razóns de traballo.

e) Complemento semirruta.

-Este complemento xérase cando, en situación de desprazamento con axuda de custos completa, o xantar se realiza en localidade distinta da de residencia

f) Complemento de axuda de custos por día de desprazamento.

-Este complemento aboarase por día de desprazamento, sempre que este exceda de 10 días consecutivos e de 100 km de distancia do centro de traballo.

2. As axudas de custos por desprazamento para o ano 2000 aboaranse de acordo cos valores das táboas que se xuntan no anexo número V, a partir da sinatura deste convenio.

O persoal desprazado a capital de provincia ou grandes núcleos de poboación, poderá optar entre percibir as correspondentes axudas de custo de viaxe ou acollerse ó réxime de gastos xustificadas. Considéranse grandes núcleos de poboación os seguintes: Burela, Ribadeo, Foz, Viveiro e Vilalba.

Cando se acolla ó réxime de gastos xustificadas poderá facer uso de hoteis de tres estrelas, autorizándose, ó mesmo tempo, a utilización do mesmo hotel que o acompañante de maior categoría, e se non tomara almorzase, xantase ou cease no hotel no que estea aloxado, percibirá o importe da axuda de custos fraccionada.

Artigo 14º.-Gastos de locomoción.

Con efectos do 1-11-2000, cando por necesidades do servizo o traballador poña o seu vehículo á disposición da empresa, percibirá unha compensación de 36 pesetas por quilómetro percorrido.

Por cada praza ocupada, ademais do conductor, aboarase un suplemento de dúas pesetas por quilómetro percorrido, cun máximo de catro acompañantes, con independencia do prezo da quilometraxe.

Artigo 15º.-Quebranto de moeda.

Os traballadores que habitualmente realicen cobramentos ou pagamentos en metálico por conta da empresa percibirán, en concepto de quebranto de moeda unha gratificación anual de 45.252 pesetas, distribuídas en doce pagamentos iguais de 3.771 pesetas cada un.

A percepción desta gratificación estará condicionada á continuidade na realización das funcións de cobramentos e pagamentos en metálico, polo que se deixará de percibir a partir do momento no que cese na prestación efectiva destas, excepción feita de vacacións e crédito de horas a que teñen dereito os membros do comité de empresa e delegados de prevención.

En caso de que a función de cobramento e pagamento en metálico non sexa habitual ou se interrompa por ausencias, mesmo xustificadas, que non sexan as establecidas no parágrafo anterior, esta gratificación percibirase proporcionalmente ó tempo no que se realizase a función.

Artigo 16º.-Cláusula de revisión salarial.

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC), establecido polo INE, rexistrara a 31 de decembro de 2000 un incremento superior ó 2% respecto da cifra que resultara do dito IPC para o 31 de decembro de 1999, efectuarase unha revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente a dita circunstancia no exceso correspondente, de forma que, ó final do exercicio, estes se incrementaran no IPC real máis de medio punto (0,5%). Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro de 2000, servindo por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2001, e para levalo a cabo tomaranse como referencia os salarios ou táboas finais de 1999 utilizados para realiza-los aumentos pactados para o ano 2000. Igual cláusula de revisión salarial operará para o ano 2001 e, se é o caso, para o ano 2002. A revisión salarial aboarase nunha soa paga, no primeiro trimestre do ano seguinte a aquel no que se revisa.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 17º.-Xornada de traballo.

1. O persoal do novo ingreso terá unha xornada de 1.716 horas ordinarias anuais de traballo efectivo, distribuídas de conformidade co establecido nos horarios aplicables en cada centro de traballo.

2. Ós traballadores que no momento da sinatura deste convenio gocen dunha xornada laboral inferior ás 1.716 horas, respectaráselles como condición máis beneficiosa ad personam, de acordo coa xornada anual e horarios que constan na disposición adicional segunda.

O persoal contratado a tempo parcial percibirá a súa retribución en proporción ó tempo contratado.

De acordo co artigo 34.4º do Estatuto de traballadores, nas xornadas con horario continuado, o tempo de interrupción preceptivo denominado de bocadillo, non se considerará tempo de traballo efectivo para os efectos da xornada anual de tempo efectivo pactada neste artigo.

En atención ás causas técnicas, organizativas, productivas ou económicas que se dean en cada momento, poderase establecer excepcionalmente para un colectivo concreto e para un determinado tempo (máximo de 3 meses), un réxime de horarios distinto ó fixado neste convenio e logo da apertura do período de consultas coa representación do persoal de acordo do artigo 41 do Estatuto dos traballadores. Para períodos superiores requirirase acordo coa representación do persoal.

Horario de traballo.

1. Horario continuado.

Para o persoal en horario exclusivo de oficinas: con carácter xeral establécese para todo o persoal ata hoxe denominado xurídico, administrativo (subgrupo I) e técnico, con traballo exclusivo de oficinas o horario continuado de luns a venres de 7.55 a 15.05 horas e para o resto do persoal excepto o de quendas, de 7.40 a 15.05 horas.

Neste horario de traballo establécese unha interrupción de 15 minutos da xornada, denominado tempo de bocadillo, a teor do previsto no artigo 34.4º do Estatuto dos traballadores, que non terá a consideración de tempo efectivo de traballo.

2. Horario partido.

Se por necesidades do servizo a dirección da empresa precisa que algún traballador realice este horario, poderase acordar con el, a título persoal, a realización da xornada en horario partido, logo da información ós seus representantes do persoal.

O horario que se vai desenvolver será o seguinte:

A. Persoal con traballo exclusivo de oficinas.

Establécese para este persoal a seguinte xornada de traballo:

a) Xornada de inverno, 8 meses (outubro a maio, ámbolos dous inclusive), de acordo co horario seguinte:

Mañá:

Luns a xoves: de 7.55 a 14.

Venres: de 8 a 15.

Tarde:

Luns a xoves: de 15.25 a 17.30.

-Nadal (do 25 de decembro ó 7 de xaneiro):

Luns a venres: de 8 a 15.

-Semana Santa e semana de Pascua:

Luns a venres: de 8 a 15.

b) Xornada de verán, catro meses (xuño a setembro, ámbolos dous inclusive): trinta horas semanais con xornada continuada de seis horas, de 8 a 14 horas de luns a venres e sábados libres.

B. Resto do persoal.

Establécese para este persoal a seguinte xornada de traballo:

a) Xornada de inverno, oito meses (outubro a maio, ámbolos dous inclusive):

Mañá:

Luns a xoves: de 7.55 a 14.

Venres: de 8 a 15.30.

Tarde:

Luns a xoves: de 15.25 a 18.10.

-Nadal (de 25 de decembro a 7 de xaneiro):

Luns a venres: de 8 a 15.

-Semana Santa e semana de Pascua:

Luns a venres: de 8 a 15.

b) Xornada de verán, catro meses (xuño a setembro ámbolos dous inclusive): trinta horas semanais con xornada continuada de seis horas, de 8 a 14 horas de luns a venres e sábados libres.

3. Horario do persoal con traballo en réxime de quenda.

Este persoal traballará durante todo o ano 40 horas semanais, a razón de oito horas continuadas diarias.

O persoal que presta servizos de atencións gozará da xornada continuada, sen detrimento da súa integración ó traballo en substitución de quendas. O cómputo anual, para os únicos efectos da compensación horaria do persoal de atencións, queda establecido en 1.716.

O persoal de réxime de quenda gozará dun descanso de 5 días distribuídos ó longo dos doce meses do ano, co fin de totalizar, en cómputo anual a xornada pactada de 1.716 horas ordinarias de traballo efectivo.

4. Distribución irregular.

No horario continuado, a realización da xornada ordinaria diaria elevada ó seu cómputo anual, determina a realización dun número de horas inferior á xornada ordinaria anual pactada de xornada efectiva, que denominaremos bolsa de horas ordinarias ou xornada irregular.

En consecuencia, co fin de atender necesidades do servizo, cada traballador, do cómputo global anual, pon á disposición da empresa a seguinte bolsa de horas:

a) Persoal ata agora denominado xurídico, administrativo (subgrupo I) e técnico con traballo exclusivo de oficinas, unha bolsa de 45 horas.

b) Resto do persoal, unha bolsa de 60 horas.

c) Así mesmo, en ámbolos casos, poñen á disposición da empresa unha bolsa de 18 horas, que denominaremos adicional, correspondente a 5 minutos de cada xornada diaria de traballo efectivo.

Estas horas terán a consideración de horas ordinarias e o seu uso rexerá polas seguintes normas:

a) Cada vez que un traballador sexa requirido para realizar un traballo á conta da citada bolsa de horas, computaranse 2 horas se o traballo realizado é de menor duración, e as que se realicen se o tempo é maior, facendo redondeo cara á media hora inmediata superior.

Así mesmo, as horas con cargo á bolsa que se realicen en período nocturno, computaranse polo dobre das efectivamente realizadas:

b) Os días en que se poderá facer uso das ditas horas, serán os luns, martes, mércores e xoves que non coincidan en festivo, excepción feita das dúas semanas de Nadal, Semana Santa e

Pascua e os meses de xullo e agosto.

c) A comunicación para a realización das ditas horas farase con carácter ordinario con 3 días de antelación, agás en casos urxentes nos que se comunicará dun día para outro, e catastróficos, que será sobre a marcha.

d) O resto de horas sobre a xornada ordinaria non contempladas nos días anteriormente sinalados, así como o exceso sobre a bolsa, terán a consideración de horas extraordinarias.

e) A efectiva realización da xornada irregular (bolsa) de cada ano, deberá facerse de maneira que para o 20 de decembro a citada xornada deberá terse efectuado na súa totalidade, deixando de realizarse as horas de xornada irregular (bolsas) que faltasen.

f) Se no transcurso da vixencia do convenio, se reducira a duración máxima da xornada, destinarase o 4% da dita xornada anual para a distribución irregular (bolsa), adecuando os horarios de entrada e/ou saída.

g) Con respecto á bolsa adicional de 18 horas que ámbolos colectivos poñen a disposición da empresa, correspondentes ós 5 minutos de cada xornada de traballo, han de utilizarse nas seguintes condicións:

g.1. Esta bolsa divídese en dúas partes de 9 horas cada unha, para utilizar en cada un dos semestres.

g.2. Para poder utilizar esta bolsa de 9 horas semestral cómpre que previamente se utilizase o 50% da bolsa principal.

g.3. No suposto de que, para o 30 de xuño non fora necesario utilizar esta bolsa adicional de 9 horas na súa totalidade ou en parte, no primeiro semestre, considerárase como utilizada no que falte ata alcanza-las 9 horas.

g.4. As 9 horas restantes fixadas de bolsa adicional para o segundo semestre rexeráse polo recollido no punto e) anterior.

5. Persoal localizable (retén).

a) Normas xerais.

Cando ademais do tempo de cobertura do servizo, en xornada ordinaria de traballo, fora necesaria a dispoñibilidade e localización do persoal fóra desta, establecerase un retén de localización, prestado por ou ou máis traballadores que, semanalmente, como máximo, se atopará nesta situación fóra da súa xornada normal.

O obxectivo do retén de localización é que a actividade inherente á finalidade de servizo público da empresa poida ser realizada con maior efectividade, ó ter localizados aqueles empregados ós que afectará, trala realización da xornada laboral así como no día de descanso e festivos comprendidos na súa semana, sen estaren presentes no posto de traballo, conseguindo a súa incorporación a este nun tempo razoable, no caso de seren requiridos.

Defínese como tal a disposición para a rápida localización e incorporación ó servizo, fóra das horas laborais, a cambio dunha compensación diaria fixada independentemente do traballo efectuado; o tempo de dispoñibilidade no retén non terá a consideración de traballo efectivo.

Isto non exclúe que o persoal non afectado polo retén acuda cando sexa localizado para atender aqueles danos urxentes que se produzan nas condicións previstas neste convenio.

b) Réxime económico de retén de localización.

O traballador que se encontre en retén de localización, ademais dos complementos que regulamentariamente lle correspondan polos traballos efectivos que realice fóra da xornada laboral, terá dereito ó complemento de 2.614 pesetas por día efectivamente prestado en retén de localización, non xerando o dereito á percepción en consecuencia en vacacións, descanso, permisos retribuídos (agás crédito de horas a que teñen dereito os membros do comité de empresa, delegados sindicais e delegados de prevención), nin en baixa por incapacidade laboral de calquera clase, maternidade, etc.

Así mesmo, por cada semana completa de retén de localizable, percibiranse como garantía dous complementos de traballos extraordinarios (complemento de requirimento ou de chamada por traballos extraordinarios), se se producen menos de 2 requirimentos. No suposto de que se produzan máis de dous requirimentos na semana, aboarase a cantidade á que se ten dereito correspondente ós requirimentos efectivamente realizados, co máximo de 1 requirimento en cada 8 horas de retén de localizable.

O importe das horas traballadas efectivamente aboarase de acordo co establecido no convenio

colectivo para as horas extraordinarias.

c) Aplicación dos servicios de reténs.

En cada centro, segundo as características das zonas que se van atender e/ou do tipo de función que se vai desenvolver, confeccionaranse cadrantes de reténs, establecéndose as alternancias nos descansos e períodos de vacacións, así como o réxime de substitucións polas diversas causas de ausencias.

Co fin de non altera-lo normal desenvolvemento da vida familiar e social do traballador, salvo situacións de carácter excepcional, a organización dos reténs deberá contemplar que os empregados dos servicios afectados non sexan requiridos máis de sete días de retén nun período de catro semanas. Excepcionalmente para períodos de cadencia inferiores, requirirase acordo expreso cos seus representantes.

Con carácter xeral, a duración do retén será semanal, iniciándose ó final da xornada ordinaria do luns e concluíndo ó comezo da xornada ordinaria do luns seguinte.

Para facilita-la prestación deste servicio, a empresa dotará o persoal que o realice de sistemas de localización de acordo coas posibilidades técnicas e no prazo máis breve posible.

O empregado, unha vez avisado, deberá confirmar de forma inmediata a súa localización mediante chamada telefónica ou medio máis adecuado ó seu alcance ó centro de chamadas correspondente.

Con carácter xeral establécese que desde a confirmación da chamada, o tempo de incorporación ó seu centro de traballo ou lugar próximo onde sexa requirida a súa presenza non superará en circunstancias normais os trinta minutos.

O tempo de traballo, para o seu posterior aboamento, computarase a partir do momento no que o traballador se encontre no centro de traballo.

A existencia de gardas e quendas é compatible coa existencia de reténs de localizables, naqueles lugares nos que as necesidades do servicio así o aconsellen.

6. Gardas.

O persoal do servicio de gardas realizará a súa xornada diaria de acordo co seguinte horario e condicións:

Luns a venres: de 14.45 a 22 horas.

Sábados, domingos e festivos: de 7.45 a 15 horas.

Durante a semana en que dura a garda percibirase un complemento diario de 830 pesetas. O sábado e o domingo compensarase con dous días de descanso, preferentemente o xoves e o venres da semana seguinte, e o 0,75 das horas traballadas nos ditos días, de acordo co valor-base das horas extra. Cada día festivo traballado neste réxime compensarase co aboamento de 8 horas extraordinarias.

Durante a garda prestarase o traballo habitual, con atención prioritaria ás avarías.

Artigo 18º.-Festas.

Establécense como festivos os seguintes días do ano:

O luns de Pascua, ou o seguinte se o dito luns fora festa nacional, de Comunidade Autónoma ou local.

O primeiro luns de xuño, ou ó día seguinte se este fora festivo, como festa do sector.

Tódalas festas nacionais ou de Comunidade Autónoma ou local que coincidan con sábado de acordo co calendario anual de festas gozarase o primeiro día hábil seguinte ó festivo.

Considéranse festivos a partir das 12 horas os días 24 e 31 de decembro, ou as súas vésperas se as ditas datas non foran días laborables.

Artigo 19º.-Vacacións.

Tódolos traballadores do cadro de persoal gozarán dun período de vacacións anuais, non substituíble por compensación económica, de 24 días laborables, no ano 2000, de 25 días laborables no ano 2001 e de 26 días laborables no ano 2002, respectándose aqueles supostos nos que se teña dereito a un período superior.

Poderanse gozar fraccionadamente as vacacións de acordo coa vixente norma:

-Oito días fraccionados nun ou máis días.

-O resto en períodos non inferiores a cinco días laborables, cun máximo de tres

fraccionamentos.

As vacacións deben de ser solicitadas previamente polo interesado ó seu xefe respectivo, quedando supeditada a súa concesión ás necesidades do servicio. No caso de non poderse gozar na data da concesión, fixarase unha nova data de mutuo acordo entre a empresa e o traballador.

Unha vez comezado o gozo das vacacións, non se interromperán estas por enfermidade, maternidade ou accidente do traballador, nin cando concorran algúns dos motivos que dan dereito á ausencia do traballo con dereito a remuneración por permiso legal. Soamente se suspenderán as vacacións en caso de intervención cirúrxica que necesite hospitalización como consecuencia de enfermidade do traballador e en caso de hospitalización do traballador por un tempo superior a tres días coincidentes co período do seu gozo, iniciándose, en ámbolos supostos, a suspensión destas a partir do día da hospitalización.

A situación de incapacidade temporal nacerá o día seguinte de finaliza-lo período de vacacións, sen prexuízo de que subsista a obriga de presentar, no seu momento, os correspondentes partes médicos xustificativos de tal situación.

As vacacións deben quedar gozadas totalmente no mes de decembro de cada ano, realizándose o necesario axuste entre o persoal de cada servicio, co obxecto de que se gocen gradualmente ó longo do ano. Con carácter excepcional e cando por necesidades do servicio non se puideran gozar dentro do ano natural, poderá prorrogarse o prazo ata o 31 de xaneiro seguinte.

As vacacións sinaladas corresponden ó ano natural. Aqueles que non permanecesen en alta, ó servicio da empresa durante o dito período, gozarán a parte proporcional ó tempo traballado, calculada por doceavas partes, considerándose como unidade a fracción mensual.

O persoal que substitúa un traballador de quendas que tome vacacións fraccionadas en sábado ou domingo será compensado cun día de descanso e o aboamento do 0,75 sobre o valor base das horas extraordinarias correspondentes á súa categoría profesional.

Artigo 20º.-Licencias sen soldo.

Os traballadores poderán solicitar, sen dereito a retribución ningunha, unha licencia especial cada ano, que non poderá exceder de dez días laborables, a concesión da cal será potestativa da empresa.

Artigo 21º.-Permisos legais.

Os traballadores, logo de aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturais nos casos de falecemento de cónxuxe, pais, fillos, pais e fillos políticos, irmáns e netos.
- c) Tres días naturais, ampliables a cinco en caso de desprazamento, por enfermidade grave dos familiares enumerados na letra b anterior.
- d) Dous días naturais, ampliables a catro en caso de desprazamento, por falecemento ou enfermidade grave de avós, avós políticos, irmáns e netos políticos.
- e) Tres días laborables, por nacemento de fillo.
- f) Un día por traslado do domicilio actual, ampliable a dous días cando o traslado estea motivado por cambio de centro de traballo.
- g) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- h) En caso de enfermidade, polo tempo indispensable para acudir a consulta médica, con notificación previa ó xefe respectivo e xustificación posterior.

Será posible a ampliación do número de días en caso de desprazamento cando o traballador teña que pasar noite nunha localidade distinta á do seu domicilio habitual.

Os días que comprenden estes permisos teñen o carácter de máximos.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

1. Dado o servicio público, esencial para a comunidade, que presta a empresa, a súa estrutura e mailo desexo común de reducir as horas extraordinarias ó mínimo indispensable, acórdase:

-Horas extraordinarias habituais: supresión.

-Horas extraordinarias urxentes: realización.

-Horas extraordinarias forza maior: realización, sempre que non sexa posible a substitución por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

Consideraranse horas extraordinarias urxentes as derivadas dos diferentes supostos de forza maior ou caso fortuíto, danos extraordinarios e urxentes, e avarías de reparación inadiabables; as motivadas como consecuencia de traballos que, aínda programados, precisen a súa realización urxente, as que veñan esixidas para evita-lo risco de perda de materias primas e, en xeral, todas aquelas que pola súa transcendencia sexan de inevitable e inadiable realización. Así mesmo, inclúense as necesarias por períodos punta de produción, períodos extraordinarios de construción, mantemento ou posta en marcha de instalacións, paradas programadas, traballos inadiabables, ausencias imprevistas, substitución de quendas ou de servizos inaprazables por enfermidade, permisos, ausencias imprevisibles, cambio de quenda, cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, realización de funcións sindicais ou de representación de persoal, traballos en festivos obrigados por necesidades de servizo ou calquera outro traballo ou traballos imprescindibles derivados da natureza da actividade que desenvolve a empresa.

2. Cando un traballador sexa requirido para realizar horas extraordinarias en domingo ou día festivo, percibirá, como mínimo, o importe de catro horas coa recarga do 75%, se o número de horas non excede de catro e oito horas coa mesma recarga do 75% se exceder de catro horas extraordinarias.

Ó traballador que, logo de termina-la súa xornada laboral de traballo, sexa requirido para traballar horas extraordinarias despois das dez da noite e antes das seis da mañá, aboaránselle como mínimo catro horas extraordinarias co 100% de recarga.

3. Ámbalas partes comprométese a reduciren a realización de horas extraordinarias.

Nos supostos de realización de horas extraordinarias, o traballador poderá optar entre o seu aboamento en metálico, consonte o indicado neste convenio, ou a súa compensación por descansos, sempre que iso non orixine novas horas extraordinarias, non deixe os equipos de traballo en menos do 50% da súa dotación normal e tome tal compensación dentro dos trescentos sesenta días naturais seguintes ó remate da súa realización, de mutuo acordo coa empresa. Os descansos efectuaranse por días completos.

Para os efectos de determina-lo cómputo dos referidos descansos, establécese a seguinte táboa de equivalencias:

-Horas do 75%: 105 minutos de descanso.

-Horas do 100%: 120 minutos de descanso.

Artigo 23º.-Subministración de enerxía eléctrica.

O persoal de novo ingreso a partir da sinatura do convenio gozará exclusivamente da tarifa eléctrica de empregado, cun tope de 15.000 kW/h anuais, ó prezo de referencia para os efectos de IRPF vixente en cada momento, facturándose o resto ó prezo de mercado. Consonte o artigo 26 do Estatuto dos traballadores, irán por conta do empregado as cargas fiscais derivadas da mencionada subministración.

Cada traballador terá dereito á contratación, dentro da cota máxima anual nun máximo de dúas vivendas, da potencia que estime axeitada para as súas necesidades, nas condicións e requisitos establecidos para as persoas adscritas ó cadro de persoal a data do 31-12-1999.

Capítulo IV

Atencións sociais

Artigo 24º.-Clases pasivas.

A empresa continuará, e ata que non se realice a exteriorización destes compromisos consonte o previsto na Lei 30/1995, do 8 de novembro, de ordenación e supervisión dos seguros privados, e nos termos que se acorde, aboando ó seu cargo, a tódolos traballadores e familiares, se é o caso, ingresados na empresa antes do 1 de xaneiro de 1994, os seguintes complementos de pensión:

-1º complemento de pensión por xubilación.

-2º complemento de pensión por invalidez.

-3º complemento de pensión por viuvez.

-4º complemento de pensión por orfandade.

A pensión en prol de familiares que concede a Seguridade Social ás fillas maiores de 45 anos, por estaren atendendo o pensionista habente-causa, queda asimilada, para os efectos de complemento de pensión á viuvez e orfandade.

O complemento de empresa consistirá na diferenza que resulte entre a pensión que polo mesmo concepto conceda o correspondente organismo da Seguridade Social, sobre a base e consonte a súa normativa vixente na data da sinatura do pacto do 14 de abril de 1986, aprobado por resolución da Dirección Xeral de Traballo do 12 de maio de 1986, e a que se obteña de aplica-lo salario computable do empregado que cause o dereito á pensión, a porcentaxe que corresponda segundo a normativa actualmente vixente na empresa, consonte coa clase de pensión causada. Aboaranse nas mesmas condicións cás da Seguridade Social, e sempre que se perciban desta, sen que xeren, xa que logo, dereito ó complemento de pensión de empresa, se non se ten dereito á correspondente da Seguridade Social.

Artigo 25º.-Complemento de pensión de xubilación.

Son beneficiarios os traballadores que se xubilen ós 64 ou 65 anos. Cando o traballador non acepte xubilarse ó cumprir-los 65 anos ou semestre seguinte, quedará sen efecto o compromiso de pagamento de complemento de pensión por parte da empresa, cando no seu día solicite e obteña a xubilación ó cargo da Seguridade Social.

Quen pretenda xubilarse ó cumprir-los 64 anos deberá facelo, como máximo, dentro do mes seguinte a aquel en que os cumpra.

O persoal operario que preste servizo en liñas pode xubilarse ós 60 anos.

Ó persoal ingresado na empresa con posterioridade ó 31-12-1971 aplicaráselle este complemento de pensión, reducíndose a porcentaxe do complemento de pensión ó cargo da empresa nun 1% por cada ano completo ou fracción de ano que lle falte para completa-los 20 anos de servizo efectivo no cadro de persoal de Barras Eléctricas Galaico-Asturianas, S.A. O complemento de pensión por xubilación consiste en lle aboar ó xubilado a diferenza que existe entre a pensión que lle corresponda pola Seguridade Social e o 100% do salario computable que estivese a percibir no momento da xubilación, coa redución, se é o caso, do parágrafo anterior.

Para determina-lo salario computable para os efectos de establece-lo complemento de pensión, teranse en conta os seguintes conceptos salariais, sempre que os viñese xerando o beneficiario por razón do seu posto de traballo:

- Salario anual bruto.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüidade.
- Complemento nocturno.
- Complemento de quenda aberta e pechada.
- Compensación de quenda.
- Prima de cobradores.
- Prima de lectores.
- Prima de inspectores.
- Axuda de custos de representación.
- Prima de conductores.
- Complemento de dedicación especial.

Queda, daquela, excluído para o cálculo do complemento salarial calquera tipo de complementos, primas, horas extraordinarias, distintos dos expresamente enumerados.

Malia o anterior, procederase á acomodación do salario pensionable logo de se efectua-lo envorcamento e adscrición do persoal á nova estrutura salarial, de xeito que para estes efectos sexa neutral tanto para a empresa como para o traballador o nivel de compromiso adquirido.

Artigo 26º.-Complemento de pensión por invalidez.

Ó traballador que, por causa de enfermidade ou accidente, lle sexa recoñecida polo organismo competente da Seguridade Social unha incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, a empresa comprométese a lle aboar sobre a pensión de invalidez da Seguridade

Social, incluído o incremento establecido para os maiores de 55 anos, a diferenca, ata completa-lo 100% do salario computable no momento de lle ser declarada a invalidez. Para o cálculo do salario computable para os efectos de establece-lo complemento de pensión, teranse en conta os mesmos conceptos salariais e as mesmas exclusións que para o cálculo do complemento da pensión de xubilación.

Artigo 27º.-Complemento de pensión de viuvez e orfandade.

A empresa continúa aboando o complemento de pensión de viuvez e orfandade, consistente na diferenca que resulte entre a pensión que por estes conceptos conceda a Seguridade Social e a que se obteña de lle aplicar ó salario computable do empregado falecido ou da pensión de xubilación, se é o caso, o mesmo tanto por cento establecido pola Seguridade Social, segundo que o falecemento sexa causado por enfermidade ou accidente, para determina-la pensión correspondente ós beneficiarios.

O complemento de pensión de viuvez será, en todo caso, único por traballador falecido, con independencia do número de beneficiarios e na proporción que, se é o caso, lle corresponda a cada un.

Para o cálculo deste complemento utilizaranse os mesmos conceptos salariais e exclusións que para a xubilación e a invalidez.

Se o causante da pensión de viuvez ou orfandade falece en situación pasiva, a porcentaxe aplicarase sobre o salario computable que servise para determina-la pensión de xubilación ou invalidez, engadíndolle a este salario tódolos incrementos de pensión por revisión do complemento de empresa que tivesen desde o inicio da pensión ata a data do falecemento do causante.

Neste caso, para establece-la diferenca de pensión de viuvez ou/e orfandade con cargo á empresa, tomarase en conta a pensión básica de xubilación ou invalidez da Seguridade Social sen inclusión das melloras posteriores.

Cando, como consecuencia do falecemento dun traballador, se xerasen complementos de pensión e de orfandade, en ningún caso a suma de ámbolos complementos poderá supera-lo 100% do salario computable do empregado falecido no momento do feito causante.

Se no momento do falecemento do traballador unicamente se xerese pensión de orfandade, por non existir viúva, o importe do complemento da pensión de viuvez incrementaríase ó de orfandade.

Artigo 28º.-Garantía mínima.

A toda pensión de Barras Eléctricas garáteselle unha contía mínima, pagadoira en 12 mensualidades e 2 pagas extraordinarias, comprendendo esta cantidade a pensión da Seguridade Social e o complemento aboado pola empresa.

Cando a Seguridade Social non aplicase os importes dos mínimos establecidos para as pensións de xubilación, invalidez ou viuvez, orfandade e pensión en prol de familiares, por lle asistir ó beneficiario o dereito ó gozo de máis dunha pensión, por traballar este, ou por calquera outro criterio que estableza a Seguridade Social para as melloras de pensións, terase en conta:

1. Se a pensión de vellez ou invalidez non chegase ó importe dos mínimos establecidos pola Seguridade Social, para os efectos de determina-lo complemento, tomarase como base o importe da pensión mínima da Seguridade Social, consonte a idade do beneficiario e mailo estado civil, ou o grao de cualificación da invalidez.
2. Se o importe da pensión de viuvez for inferior ós mínimos establecidos, segundo as condicións esixidas á beneficiaria, tomarase como base o importe da pensión mínima da Seguridade Social que lle correspondese pola súa idade ou criterios que a regulan.
3. Procederase igualmente co resto das pensións nos que haxa que aboar complemento de pensión con cargo á empresa.
4. No caso de que se dese unha simultaneidade nunha mesma persoa respecto ás situacións de xubilación, viuvez ou/e orfandade, o interesado percibirá unicamente o complemento de pensión pagado pola empresa, ata alcanza-lo mínimo, pola máis favorable de tales situacións. As posibles melloras ou revalorizacións das pensións da Seguridade Social non serán absorbibles e quedarán en beneficio do pensionista.

Artigo 29º.-Revisión dos complementos de pensión.

Ningunha modificación total ou parcial da normativa actualmente vixente en materia de pensións da Seguridade Social afectará os complementos de pensións establecidos consonte o disposto neste capítulo.

Se se producise modificación, a empresa unicamente estará obrigada a completa-las pensións outorgadas polo Instituto Nacional da Seguridade Social ou organismo que o substitúa, consonte o pactado; é dicir, de acordo coas normas, fórmulas e porcentaxes establecidas ata a data, incluída a Lei do 31 de xullo de 1985 e mailo Real decreto 1799/1985, do 2 de outubro.

En ningún caso a modificación da normativa actual en materia de pensións da Seguridade Social poderá significar un incremento da achega da empresa, que seguirá a calcularse consonte as normas actuais e o réxime vixente na data da sinatura do pacto do 14 de abril de 1986, aprobado por resolución da Dirección Xeral de Traballo do 12 de maio de 1986.

A revisión dos complementos de pensión efectuarase anualmente de xeito automático, se é posible no mes de xaneiro, da maneira seguinte:

1. As pensións mínimas incrementaranse anualmente nunha porcentaxe igual á do IPC previsto.
2. Tódolos demais complementos incrementaranse no 50% do IPC previsto.

Os complementos de pensión que se xeren terán un ano de carencia sen revalorización.

O segundo ano terá unha revalorización do 25% do IPC previsto.

Artigo 30º.-Traballadores ingresados entre o 1-1-1994 e o 31-12-1999.

Para os traballadores que ingresen na empresa entre o día 1 de xaneiro de 1994 e o día 31-12-1999, ámbalas partes acordan que se constituirá un plan de pensións de emprego contributivo e de achega definida, consonte a Lei 8/1987, do 8 de xuño, de regulación dos plans e fondos de pensións e demais disposicións legais.

A achega dos traballadores de novo ingreso e da empresa será do 50% e o suficiente para procurar que sexa similar e homologable co nivel de cobertura que teña en cada momento o persoal ingresado con anterioridade ó 1 de xaneiro de 1994.

Artigo 31º.-Traballadores ingresados con posterioridade ó 1-1-2000.

1. O réxime de previsión previsto no convenio colectivo agora renovado non será aplicable ó persoal que ingrese con posterioridade ó 1-1-2000.
2. O sistema de previsión social para os novos ingresos a partir do 1-1-2000, instrumentarase mediante a promoción ou inclusión dentro do correspondente plan de pensións da súa empresa, pero constituíndo un subcolectivo de sistema mixto, combinando:
 - a) Achega definida para a cobertura das continxencias de xubilación: a achega consistirá nun 3% do salario base, por parte da empresa e dunha achega voluntaria por parte do traballador.
 - b) Prestación definida para as continxencias de falecemento e invalidez total ou absoluta do persoal en activo no momento de producirse o feito causante: a prestación consistirá no valor dos dereitos consolidados máis, se é o caso, a cantidade necesaria para que, sumada ós dereitos consolidados, garanta dúas anualidades de salario base.
3. En todo caso, a obriga de achega empresarial será, como mínimo, do 3%.

Artigo 31 bis.-Sistema complementario de pensións.

A representación dos traballadores e da empresa acordan constituír, no prazo de dous meses, unha comisión negociadora, para os efectos de lle dar aplicación á disposición adicional da Lei de plans e fondos de pensións de 1987, na redacción dada pola Lei 30/1995, de ordenación e supervisión dos seguros privados. Así mesmo, ámbalas partes acordan que tódolos traballadores fixos a 31 de decembro de 1993, adquiren, desde a entrada en vigor deste convenio, os dereitos económicos sobre as prestacións do sistema de previsión social que se promova na empresa e cunha determinación e contía que se establecerá conforme as normas reguladoras do dito sistema.

Os ditos dereitos económicos adquirense con independencia do instrumento de financiamento do sistema de previsión e da causa que ocasione a baixa na empresa do traballador, coa excepción de despedimento declarado procedente.

Artigo 32º.-Reingreso de incapacitados.

1. Os incapacitados permanentes, calquera que sexa a causa da súa invalidez, que foran declarados aptos de novo para o traballo terán dereito a ser reingresados no posto que, con carácter normal, desempeñaban no momento da baixa, salvo no suposto de que cumprisen a idade de xubilación, con dereito á correspondente pensión, e deben solicita-lo reingreso dentro do mes seguinte á declaración de aptitude e a empresa está obrigada a que aquel se produza dentro dos 15 días seguintes á solicitude.

2. Os traballadores que cesaran na empresa por quedaren incursos nunha incapacidade permanente, calquera que sexa a causa desta, cando teñan a súa recuperación funcional para oficio distinto do que viñan desempeñando con anterioridade á baixa, terán preferencia absoluta para a súa readmisión na primeira vacante que se produza que sexa acorde coa función que poida realizar de acordo coas súas condicións físicas e intelectuais, sexa cal for a súa idade ó producirse a recuperación, e sempre que en tal data non teñan dereito á pensión de xubilación, e de que o traballo que vaian realiza-los interesados non represente un perigo para a súa vida ou saúde.

3. Os incapacitados ós que se refire o número un terán dereito a acceder directamente ás prazas de que se trate, computándoseles, así mesmo, a antigüidade xa percibida na empresa con anterioridade á data da baixa.

Artigo 33º.-Complemento incapacidade temporal.

A empresa complementará o subsidio de IT, ata acada-lo 100% das percepcións salariais dos traballadores do cadro de persoal, nos casos de enfermidade común e accidente non laboral.

Así mesmo, complementará o subsidio de IT, actualmente do 75%, ata acada-lo 100% das percepcións salariais dos traballadores do cadro de persoal en caso de accidente laboral.

A empresa seguirá aboando o 100% das percepcións salariais dos traballadores de cadro de persoal durante os tres primeiros días dos procesos de enfermidade común e accidente non laboral.

Capítulo V

Formación e promoción

Artigo 34º.-Formación.

O persoal ten o dereito e a obriga de adquiri-la formación necesaria que garanta a mellor realización dos diferentes traballos e tarefas e que permita a súa completa formación nos eidos profesional e humano.

As partes consideran a formación unha ferramenta estratéxica básica dentro da política de recursos humanos, que potencia o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores na busca da consecución dunha permanente actualización dos niveis de cualificación.

Para tal efecto, fomentarase a formación co fin de conseguí-los seguintes obxectivos:

- a) Eficiencia no desempeño das necesidades ocupacionais ou postos de traballo.
- b) Desenvolvemento de posibilidades profesionais.
- c) Adecuación dos recursos humanos ós cambios organizativos, productivos e tecnolóxicos, cunha atención especial á formación nas novas tecnoloxías.
- d) Posibilita-lo cambio cultural e a creación dunha identidade corporativa común.

A dirección, como responsable da xestión da formación, proverá a dotación de recursos verbo da consecución dos obxectivos anteriores, sendo obriga dos empregados realiza-la formación necesaria para o desenvolvemento dos seus coñecementos, habilidades, destrezas e experiencia. En consecuencia, a dirección facilitará tódolos medios económicos e materiais para conseguir unha mellora progresiva da formación dos traballadores. Por tal motivo, e co fin de acadar unha formación integral de calidade que permita atinxí-los fins propostos, a asistencia a cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamento e de formación para a ocupación, será de carácter obrigatorio, realizándose con carácter xeral dentro da xornada laboral. Se resultase imprescindible a súa realización fóra da xornada, informarase previamente á representación dos traballadores, tendo dereito o traballador a unha compensación equivalente

ó tempo empregado no curso.

Por iso, e á parte da providencia que persoalmente tome cada un neste sentido, a formación na empresa realizarase a través dos seguintes sistemas:

1. Cursos de capacitación ou adaptación.

Cando a modernización dos servicios ou instalacións, ou a súa automatización determine a necesidade de capacitar ou complementa-la formación profesional do traballador, a empresa proporcionará os medios precisos para que o traballador adquira os coñecementos necesarios para o bo desempeño do traballo, organizando cursos de capacitación ou adaptación.

Estes cursos estarán dirixidos ó persoal que, dentro das necesidades do servicio, poida cambiar de posto de traballo ou deba adaptarse ás novas condicións deste.

Se ó remata-lo curso o traballador demostra a formación necesaria, encaixarase no novo posto de traballo no grupo profesional categoría que corresponda ó dito posto no que deberá demostra-la eficiencia necesaria durante o correspondente período de proba.

2. Cursos de formación.

Para o acceso a un posto de traballo vacante, a empresa impartirá cursos de formación, dentro do trimestre anterior á data de realización dos concursos-oposición.

A empresa organizará estes cursos logo dun informe do comité de empresa, co fin de que poidan impartirse para os exames do ano próximo.

3. Programa de formación.

A comisión de F.P. e N.T. elaborará programas de formación anuais que serán sometidos para a súa aprobación á dirección da empresa.

A dirección comprométese a informar periodicamente os representantes sindicais sobre os cursos que se vaian impartir na empresa, achegando os seguintes datos:

-Contido dos cursos.

-Medios que se vaian utilizar.

-Selección de persoal.

Así como do seguimento posterior que se realice sobre os resultados e cumprimento de obxectivos dos mencionados cursos.

4. Adhesión á Forcem.

Barras Eléctricas adhírese ó acordo sectorial estatal de formación continua no sector eléctrico, do 18 de xaneiro de 1994, suscrito para desenvolve-lo acordo de formación continua, asinado o 16 de decembro de 1992, por CEOE e CEPYME, por un lado e UGT, CC.OO e CIG, polo outro.

5. Comisión paritaria de formación, promoción e novas tecnoloxías.

A comisión paritaria de formación, promoción e novas tecnoloxías estará formada por dous representantes designados polo comité de empresa e outros dous da empresa e o seu presidente será elixido por esta. A dita comisión levará a cabo e resolverá cantas cuestións se susciten en materia de formación, promoción e novas tecnoloxías, elevando á dirección da empresa cantos acordos se leven a cabo nesta materia, sendo necesaria a maioría absoluta.

A dita comisión reunirse cada 2 meses con carácter normal na sede social da empresa.

Artigo 35º.-Cobertura de vacantes.

Sistemas de promoción

A promoción profesional na empresa producirase tendo en conta a formación, méritos e experiencia do traballador, así como a facultade organizativa do empresario.

A promoción efectuarase a través dalgún dos seguintes sistemas:

a) Promoción horizontal.

b) Cobertura de vacantes.

c) Libre designación.

Promoción horizontal.

1. A promoción horizontal, baseada nun proceso de formación permanente, pretende xunta-lo desenvolvemento profesional dos traballadores cunha maior eficacia que mellore a competitividade das empresas e favoreza a súa adaptación ás novas formas de innovación tecnolóxica e organización do traballo.

2. A promoción horizontal ten por finalidade impulsar e compensa-los factores de eficiencia e

dedicación no desempeño das funcións propias da súa ocupación, fornecéndolle a necesaria motivación e estímulo ó traballador.

3. A promoción horizontal, que comporta o incremento do nivel económico do traballador dentro do mesmo grupo profesional, rexeráse polos seguintes criterios:

a) Concorrendo os requisitos enunciados anteriormente e contando o traballador cunha antigüidade de 7 anos no nivel, promoverá ó nivel económico superior, cando exista informe favorable da dirección. Transcorridos dous meses sen a emisión do informe, entenderase que este é favorable. No caso contrario, informarase a representación do persoal acreditando as causas.

b) A promoción horizontal quedará comprendida entre os 10 niveis económicos de cada grupo profesional.

4. A promoción en curso de devengo á sinatura deste convenio rexeráse polo sistema establecido no convenio colectivo anterior. Á seguinte promoción, seralle de aplicación o novo sistema, salvo que, a xuízo do traballador, no convenio anterior lle correspondese unha máis favorable. Para o resto de supostos, o prazo de cómputo para a promoción horizontal iniciárase a partir do momento en que teña lugar o encadramento do traballador no grupo profesional que lle corresponda. Para estes exclusivos efectos, manteranse vixentes as táboas salariais do convenio vencido actualizadas cos crecementos económicos previstos neste convenio.

A incorporación ó novo sistema de promoción terá lugar, polo tanto, unha vez xerado o dereito de percepción da promoción en curso e/ou, se é o caso, exercida a opción á que se refire o parágrafo anterior.

5. O proceso de homoxeneización das táboas salariais non atrasará o inicio da promoción horizontal nin poderá ser utilizado para diminuí-los seus efectos económicos.

Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionais: principios xerais.

1. As vacantes producidas como consecuencia das necesidades ocupacionais, existentes nas empresas, poderanse prover con persoal propio ou acudindo á contratación externa.

2. Para a cobertura destas, utilizaranse os sistemas de libre designación ou as probas de selección que en cada caso se establezan.

3. As vacantes que se produzan no grupo I cubriranse mediante o sistema de libre designación.

4. As restantes serán cubertas, inicialmente, mediante provisión interna, e terán preferencia os traballadores que foran declarados dispoñibles ou que se encontrasen sen ocupación efectiva, sempre que cumpran os requisitos e capacidades requiridas.

5. A provisión axustarase a criterios obxectivos de mérito, capacidade e idoneidade, tendo en conta as capacidades técnicas, profesionais e persoais dos candidatos, e poderá acordarse a realización das correspondentes probas selectivas de carácter teórico-práctico.

6. Se a cobertura comportase unha promoción vertical, encadrarase necesariamente o traballador no nivel 1 do grupo profesional superior. En todo caso, a dita promoción suporá un incremento do 5% sobre o salario base de orixe do empregado. Outorgarase igual tratamento nos supostos de reclasificación profesional.

7. A comisión paritaria terá nesta materia as seguintes competencias:

a) Analizar e coñecer as necesidades ocupacionais, así como a súa probable evolución, e deberá ser informada das vacantes que se produzan, con especificación do seu número, características, perfil profesional, natureza do contrato, lugar de prestación do servizo e contido das probas, se as houber, do resultado destas, así como das contratacións efectuadas.

b) Coñecer a relación de persoal dispoñible, de habela, así como as súas posibles vías de recolocación.

c) Coñecer e analizar, con carácter previo, os criterios de promoción e os sistemas de avaliación do proceso de cobertura de vacantes.

A comisión reunirse trimestralmente e, con carácter extraordinario, cando sexa solicitado por calquera das representacións.

Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionais mediante o sistema de selección interna.

1. As vacantes publicaranse a través dos medios de difusión habituais na empresa coa suficiente antelación para os efectos do seu coñecemento por parte dos interesados.

2. Para a cobertura destas necesidades ocupacionais terán preferencia aqueles traballadores que

se declararan dispoñibles. Para tal efecto, a representación social intervirá nos procesos que afecten a recolocación dos traballadores antes citados, co obxecto de logra-la máxima empregabilidade do persoal afectado.

Persoal de novo ingreso.

1. A cobertura de necesidades ocupacionais con persoal de novo ingreso efectuarase mediante sistema de selección, e os capacitados deben supera-las probas establecidas para tal fin pola dirección da empresa.
2. Os traballadores contratados incorporaranse ó nivel salarial que lles corresponda de acordo co disposto neste convenio.
3. Poderá concertarse por escrito un período de proba que non excederá de seis meses para os traballadores dos grupos profesionais I e II e de tres meses para os traballadores do resto de grupos profesionais.
4. O período de proba enténdese de traballo efectivo; poderase interromper por cesamento ou suspensión na prestación de servizos por calquera causa. No caso de reinicio da prestación de servizos, reiniciarase igualmente o período de proba inicialmente pactado.
5. Para o cómputo da duración do período de proba que se lles puidese establecer ós traballadores que presten servizo a tempo parcial, contabilizaranse exclusivamente os días de traballo efectivo en xornada ordinaria, entendendo que queda este superado cando se teñan prestado servizos tantos días laborables como os que queden comprendidos no período de proba da mesma duración que se puidese establecer para un traballador a xornada completa do mesmo sistema de traballo.

Artigo 36º.-Traslado por solicitude do interesado.

Se, como consecuencia da promoción, o traballador tivese que trasladarse de domicilio, o traslado terá, para tódolos efectos, a consideración de traslado por solicitude do interesado, sen que o trasladado teña dereito a ningún tipo de indemnización polos gastos que o cambio de domicilio lle orixine, gratificación, dereito a vivenda ou calquera outra compensación.

Capítulo VI

Réxime disciplinario

Artigo 37º.-Faltas e sancións.

Correspóndelle á dirección da empresa a facultade de impoñer sancións de acordo coas normas establecidas neste capítulo e demais normas de obrigado cumprimento.

Artigo 38º.-Faltas.

Enténdese por falta laboral toda conduta do traballador que, por acción ou omisión, constitúa unha infracción ou incumprimento das disposicións legais, regulamentarias ou convencionais. Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e culpabilidade en:

-Leve.

-Grave.

-Moi grave.

Artigo 39º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves, as seguintes:

1. Ata tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo que, non excedendo de trinta minutos, se cometan nun período de trinta días.
2. Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das vinte e catro horas seguintes de producirse a ausencia, a razón da falta ó traballo, a non ser que o traballador probe a imposibilidade de facelo.
3. Non cursar en tempo oportuno os partes de baixa, confirmación ou alta médica correspondentes cando se falte ó traballo por motivos de enfermidade, accidente ou maternidade, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
4. O abandono do servizo, sen causa fundada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como

consecuencia deste se xerases situacións de perigo ou risco grave para as persoas ou as instalacións, ou prexuízo grave á empresa, clientes, provedores ou público en xeral, esta falta poderase considerar grave ou moi grave, segundo os casos.

5. Pequenos descoidos na conservación do material e ferramentas de traballo.
6. Falta de aseo e limpeza persoal.
7. Non atende-lo público coa dilixencia e corrección debidas.
8. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, nun prazo de trinta días, desde a súa realización.
9. Discutir cos compañeiros dentro da xornada de traballo ou en actos de servicio. Se as discusións versasen sobre asuntos estraños ó traballo e produciran escándalo notorio, poderanse considerar como falta grave ou moi grave, segundo os casos.
10. Faltar ó traballo un día durante un período de 30 días naturais, sen causa que o xustifique.

Artigo 40º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas durante un período de trinta días naturais.
2. Faltar dous días ó traballo durante un período de trinta días naturais sen causa que o xustifique.
3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afecta-la relación laboral. A falta maliciosa destes datos considerárase falta moi grave.
4. Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo ou en actos de servicio.
5. Simular-la presenza doutro traballador fichando ou asinando por aquel.
6. A desobediencia ás ordes de traballo. Cando diso se derive prexuízo notorio para a empresa ou perigo de avaría, poderá ser considerada como falta moi grave.
7. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste.
8. A imprudencia en actos de servicio. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.
9. Realizar traballos particulares durante a xornada sen o oportuno permiso, así como empregar, sen autorización, para fins propios, ferramentas da empresa, incluso cando iso ocorra fóra da xornada de traballo.
10. A inobservancia das normas sobre prevención e saúde laboral, impostas por normas legais, por procedementos ou métodos de traballo de orde interna, ou por indicación empresarial. Se implicase risco para a vida do traballador ou para algún dos seus compañeiros, esta conduta poderase considerar moi grave.
11. A simulación de enfermidade ou accidente.
12. A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun semestre e logo de mediar amoestación verbal ou escrita.
13. A simulación ou falsidade dos datos necesarios para a concesión, por parte da empresa, de préstamos, anticipos, axudas, ou calquera outra prestación.

Artigo 41º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo superiores a trinta minutos cada unha, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
2. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á empresa como ós compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa, realizada dentro das dependencias da empresa ou durante acto de servicio en calquera lugar.
3. A realización en situación de baixa por enfermidade ou accidente, de calquera clase de traballo, remunerado ou non remunerado, por conta propia ou allea, contravindo as indicacións médicas. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.
4. O furto de fluído eléctrico ou complicidade con este.
5. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar estragos en primeiras materias, útiles,

- ferramentas, maquinaria, enxoval, instalacións, edificios, aparellos e documentos da empresa.
6. A embriaguez ou toxicomanía durante o servizo.
 7. A violación do segredo da correspondencia, sixilo profesional ou de documentos reservados ou confidenciais da empresa.
 8. Revelar datos de reserva obrigada relativos á explotación e negocio da empresa ou relativos ós traballadores.
 9. Dedicarse a actividades que a empresa, no exercicio regular das súas facultades directivas, declarase incompatibles ou prohibidas, ou que implicasen competencia desleal cara a esta.
 10. Os malos tratamentos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración, ós superiores, compañeiros e subordinados, así como ós seus familiares como consecuencia da relación laboral.
 11. Encubrir conductas que poidan ser constitutivas de falta moi grave.
 12. Causar accidentes graves por dolo, neglixencia ou imprudencia inescusable.
 13. Abandona-lo traballo en postos de responsabilidade.
 14. Aceptar propinas, regalos ou calquera outra vantaxe que poida constituír suborno.
 15. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado do traballo.
 16. Orixinar frecuentes e inxustificadas liortas e pendencias cos seus compañeiros de traballo.
 17. As conductas que atenten contra a liberdade sexual e que supoñan acoso sexual, tanto verbal coma físico.
 18. O abuso de autoridade. Enténdese como tal cando un superior comete un feito arbitrario con infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e con prexuízo notorio para un inferior.
 19. As derivadas do previsto nas causas cuarta e novena do artigo 55 e nas terceira, sexta, oitava e décima do artigo 56.
 20. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro do período dun semestre.

Artigo 42º.-Sancións.

As sancións que se lles poderán impoñer ós que incorran en falta serán as seguintes:

a) Por falta leve:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata de dous días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de emprego e soldo de tres ata 15 días.

c) Por falta moi grave:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- Traslado forzoso a distinta localidade sen dereito a indemnización de ningún tipo.
- Despedimento con perda total dos seus dereitos na empresa.

Artigo 43º.-Normas e procedementos.

As faltas leves prescribirán ós dez días; as graves ós vinte días e as moi graves ós sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse. No suposto de que a empresa estime conveniente a incoación de expediente informativo para o esclarecemento dos feitos, os ditos prazos quedarán interrompidos durante a tramitación deste.

No suposto de faltas graves e moi graves imputadas a membros de comités de empresa, delegados de persoal, delegados de prevención e delegados sindicais procederase á apertura de expediente contradictorio que será tramitado de acordo co legalmente establecido a este respecto.

A empresa anotará nos expedientes persoais dos seus traballadores as sancións que lles fosen impostas. Estas anotacións quedarán sen efecto, tratándose de faltas leves, se transcorresen seis meses sen incidir en novas sancións. Se se trata se de faltas graves ou moi graves, o prazo anteriormente indicado elevarase a un e dous anos respectivamente.

Toda sanción enténdese imposta sen prexuízo do recurso ante os tribunais da orde do social.

Capítulo VII

Condicions de traballo e saúde laboral

Artigo 44º.-Traballo e saúde laboral.

A atención da empresa á saúde laboral e á prevención de riscos do traballo será prioritaria sobre calquera outro aspecto do desenvolvemento das súas actividades. Esta premisa marcará a actuación de tódalas unidades da empresa e será manifestada expresamente polos máximos responsables nas directrices que impartan para a execución de calquera tipo de traballo, de conformidade co preceptuado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e normas regulamentarias que a desenvolvan, mentres estean vixentes, coas seguintes especificidades:

1. Poderán ser designados delegados de prevención empregados que non exerzan en calidade de membro do comité de empresa ou delegado sindical.
2. A periodicidade nas reunións dos comités de seguridade e saúde será de 2 meses.
3. Os delegados de prevención disporán dun crédito horario de 18 horas mensuais para o exercicio das funcións derivadas do seu cargo.
4. Nas reparacións que se deban realizar baixo calquera tensión, ou coa instalación en descargo, ademais da formación específica e ferramenta que para a realización de tales traballos se lles ha de fornecer ós traballadores, o número mínimo do equipo de traballo será de dous traballadores. Calquera traballador, logo de comunicación cursada para o efecto ó seu xefe de liña, poderá negarse a realizar un traballo con tensión ou coa instalación en descargo, se non se cumpren os requisitos anteriores.

Capítulo VIII

Acción sindical na empresa

Barras Eléctricas, S.A. reconece o papel dos sindicatos debidamente implantados na empresa para o adecuado tratamento das relacións cos seus traballadores.

Para tal efecto, os sindicatos contarán co réxime xurídico que se regula na Lei orgánica de liberdade sindical, coas particularidades que se estipulan neste convenio colectivo, na medida en que os afectan.

Artigo 45º.-Seccións sindicais.

Os sindicatos que teñan unha participación de polo menos un 10% na totalidade dos membros dos comités de empresa poderán constituír seccións sindicais conforme se regulan neste artigo, sempre e cando a súa constitución se axuste ás condicións estipuladas; en caso contrario, a súa regulación axustarase, exclusivamente, ó previsto na Lei orgánica de liberdade sindical. Cada sindicato constituirá unha sección sindical no nivel da totalidade da empresa.

Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ós sindicatos, a empresa descontará da nómina mensual de tales traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, o sindicato ó que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla de banco ou caixa de aforros á que será transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as ditas detraccións, salvo indicación en contrario durante períodos dun ano.

A dirección da empresa entregará copia da transferencia, se a houber, ó delegado sindical ou persoa debidamente apoderada polo sindicato.

Excedencias traballadores que ocupen cargo sindical.

Poderá solicita-la situación de excedencia o traballador en activo que ocupe cargo sindical de relevancia provincial, no nivel de secretario do sindicato respectivo, e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio do dito cargo, reincorporándose á empresa se o solicitase, no termo dun mes ó finaliza-lo desempeño deste. En tales situacións, observarase canto dispón o artigo 46.4º do Estatuto dos traballadores e o artigo 9 da Lei orgánica de liberdade sindical.

Garantías dos membros dos comités de empresa.

1. Durante o período do exercicio das súas funcións e o ano seguinte ó de expiración do seu mandato, salvo que a dita expiración se produza por revogación ou dimisión, non poderá ser despedido ou sancionado por actuación baseada no exercicio da súa representación ningún membro do comité de empresa. Se o despedimento ou calquera outra situación por supostas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa. Posuirán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo, respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

2. Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa representación.

3. Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturba-lo normal desenvolvemento do proceso productivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicándolle todo iso á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa normativa legal vixente para o efecto.

4. Disporán dun crédito de 20 horas mensuais que serán acumulables, ós distintos membros do comité, con carácter mensual e comunicación trimestral. A dita comunicación trimestral poderá ser modificada con 8 días de antelación, por causa de enfermidade ou accidente de duración superior a 10 días.

Non se computará, dentro do máximo legal de horas, o exceso que sobre este se produza con motivo da súa designación como compoñente da comisión negociadora do convenio colectivo da empresa, das diferentes comisións en participación conxunta existentes na empresa e das reunións ás que sexan convocados pola empresa ou citados pola autoridade laboral.

5. Sen exceder-lo máximo legal, poderán ser consumidas as ditas horas retribuídas para asistir a convocatorias e cursos de formación organizados polos seus sindicatos, comunicándollos previamente á empresa o sindicato correspondente.

6. Tódolos membros de comités de empresa poderán realizar dúas reunións anuais conxuntas ou por seccións sindicais dun día de duración no centro de traballo que soliciten e así se acorde. A reunión comunicaráse previamente á empresa con antelación suficiente.

Os gastos de locomoción e axudas de custo de desprazamento que se deriven da realización destas reunións serán a cargo do comité de empresa. Co obxecto de contribuír a sufragar estes gastos, a empresa entregarálle ó comité de empresa a cantidade de 675.684 pesetas no ano 2000, esta cantidade anual aboarase en dous prazos iguais, un no mes de xaneiro e outro no mes de xullo.

Comités de empresa.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécenselles ós comités de empresa as seguintes funcións:

1. Ser informado pola dirección da empresa:

a) Trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas desta, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

b) Anualmente, coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e cantos documentos se lles dean a coñecer ós socios.

c) Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre as reestructuracións de cadro de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais e as reducións de xornada; sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da empresa.

d) Na función da materia de que se trata:

* Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias; estudos de tempo, establecemento de sistemas de primas ou de incentivos e valoración de postos de traballo.

* Sobre a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

* A empresa facilitaralle ó comité o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, lexitimando o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a

empresa e, se é o caso, ante a autoridade laboral competente.

* Sobre sancións impostas por faltas moi graves e, en especial, en supostos de despedimento.

* No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos e cesamentos e os ascensos.

2. Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

a) Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de seguridade social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

b) As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.

c) Participar como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

d) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procure o mantemento e o incremento da actividade da empresa.

e) Recoñéceselle ó comité de empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais, en todo o relativo ó ámbito da súa competencia.

f) Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán silleto profesional en todo o referente ás letras a) e c) do punto 1º deste número, aínda despois de deixaren de pertencer ó comité de empresa e, en especial, en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado.

g) O comité velará non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios da non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Capítulo IX

Varios

Artigo 46º.-Fusión e integración.

No suposto de fusión ou integración noutra empresa, os traballadores terán opción a acollerse ás condicións máis beneficiosas globalmente consideradas dunha ou doutra empresa.

O comité de empresa e as centrais sindicais serán informados do ritmo das negociacións que, para a fusión ou integración con outras empresas, poidan producirse.

Artigo 47º.-Reordenación legal do sistema eléctrico.

Se durante a vixencia deste convenio e como consecuencia da nova regulación do sector eléctrico, Barras Eléctricas, S.A. tivese que segrega-las súas actividades a través da constitución de dúas ou máis entidades distintas, dotadas de personalidade xurídica independente, de forma que se tivese que producir un transvasamento total ou parcial de recursos humanos da empresa, Barras Eléctricas garántelles, ata o seu vencemento, a tódolos empregados, todas e cada unha das cláusulas contidas no convenio colectivo.

Así mesmo, convocarase de forma inmediata a comisión mixta do convenio para analiza-la situación creada.

Artigo 48º.-Normativa aplicable.

Ámbalas partes negociadoras manifestan expresamente que na negociación, procedemento, tramitación e efectos deste convenio colectivo se aplican as disposicións do Estatuto dos traballadores.

Artigo 49º.-Productividade e absentismo.

Os representantes dos traballadores e da empresa comprométense a poñer os medios necesarios para conseguir o aumento da produtividade na empresa, así como á redución do absentismo.

O comité de seguridade e saúde analizará as causas que orixinan o absentismo existente na actualidade e adoptaranse as medidas necesarias para a súa redución e mellora.

Concederáselle un día máis de vacacións ó persoal que no respectivo ano anterior non faltase ó traballo máis de sete días, calquera que sexa a causa da ausencia, quitando os permisos ós que

teñen dereito os membros do comité de empresa e delegados de prevención. Este beneficio quedará derogado cando se alcancen os 26 días laborables de vacacións.

Artigo 50º.-Seguro de vida.

A comisión mixta de interpretación de convenio estudiará a posible modificación do seguro de vida actualmente vixente.

A comisión presentaralle á dirección da empresa e á representación sindical, unhas primeiras conclusións no prazo de 6 meses a partir da súa constitución.

Artigo 51º.-Vinculación á totalidade.

1. As condicións deste convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación, serán consideradas globalmente, e as partes asumirán o seu cumprimento con vinculación á totalidade deste.

2. No suposto de que os órganos xudiciais competentes, no exercicio das funcións que lles son propias, declarasen a nulidade total deste convenio, as partes asinantes comprométese, no prazo de trinta días, a renegociar outro novo, axustado á legalidade. No caso de nulidade parcial, que afecte a calquera das súas partes, o convenio colectivo deberá ser revisado na súa totalidade se algunha das partes asinantes, no prazo de trinta días, así o require en forma escrita.

Capítulo X

Estructura profesional

Artigo 52º.-Principios xerais.

1. O sistema de clasificación profesional a partir da sinatura deste convenio será o regulado a continuación, derogando o que se viña aplicando ata a data. Para estes efectos, os traballadores con contrato de traballo en vigor serán adscritos a un determinado grupo profesional, en función da súa categoría profesional de procedencia, de conformidade coa táboa de equivalencias que figura como anexo II, que será obxecto de confirmación no seo da comisión mixta paritaria no prazo de 4 meses desde a sinatura deste acordo.

Neste mesmo prazo, a comisión decidirá os mecanismos necesarios para a adscrición do persoal á nova táboa.

2. A adscrición do traballador a un determinado grupo profesional define o contido básico da prestación laboral pactada, determinado polas ocupacións, titulacións académicas ou profesionais e postos existentes na empresa.

Grupos profesionais.

1. Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitaria mente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

2. Todo traballador será clasificado nalgún dos seguintes grupos:

Grupo I: quedarán clasificados neste grupo profesional aqueles traballadores que teñen a responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realicen tarefas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración, así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Para a pertenza a este grupo profesional requirirase titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e experiencia consolidada.

Grupo II: quedarán clasificados neste grupo profesional aqueles traballadores que teñen un alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas complexas, homoxéneas ou heteroxéneas, cun alto contido de actividade intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións realizadas por un conxunto de colaboradores.

Para a pertenza a este grupo profesional requirirase titulación universitaria de grao medio, ou coñecementos equivalentes, equiparados pola empresa, adquiridos por experiencia profesional.

Grupo III: quedarán clasificados neste grupo profesional aqueles traballadores que, con responsabilidade de mando, teñen un contido alto de actividade intelectual ou de interrelación humana, cun nivel de complexidade elevado e autonomía dentro do proceso establecido.

Para a pertenza a este grupo profesional requirirase formación profesional, ou denominada ciclo formativo, de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, con experiencia prolongada na ocupación, ou cualificación específica para esta.

Grupo IV: quedarán clasificados neste grupo profesional aqueles traballadores que, sen responsabilidade de mando, teñen un contido medio de actividade intelectual ou de interrelación humana, cun nivel medio de complexidade e autonomía dentro do proceso establecido.

Igualmente, aqueles que teñan un traballo que requira amplos coñecementos e destreza dentro das diferentes especialidades ou dominios dunha destas.

Para a pertenza a este grupo profesional requirirase formación profesional, hoxe denominada ciclo formativo, de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, con experiencia prolongada na ocupación, ou cualificación específica para esta.

Grupo V: quedarán clasificados neste grupo profesional aqueles traballadores que, aínda que realicen tarefas con instrucións precisas, necesitan coñecementos profesionais, aptitudes prácticas e esixencia de razoamento, comportando en todo caso responsabilidade na execución baixo supervisión dos seus superiores xerárquicos.

Para a pertenza a este grupo profesional requirirase formación profesional, hoxe denominada ciclo formativo, de grao medio, ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo VI: quedarán clasificados neste grupo profesional aqueles 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, aqueles cunhas ocupacións que signifiquen a simple achega de esforzo físico.

Para a pertenza a este grupo profesional requirirase formación no nivel do ensino secundario obrigatorio, graduado escolar, certificado de escolaridade ou equivalentes.

3. A conversión do actual sistema de clasificación profesional ós seis grupos aquí definidos farase tomando como base a táboa de equivalencias mencionadas no anexo II.

Artigo 53º.-Comisión mixta de convenio.

Mantense a comisión mixta de convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do seu cumprimento, cunhas funcións que serán as recollidas tanto neste artigo como no resto do texto deste convenio colectivo.

As incidencias, dúbidas ou reclamacións que se puidesen derivar da aplicación deste convenio serán obrigatoriamente estudadas e, se é o caso, resoltas por esta comisión como trámite previo obrigatorio á vía administrativa e/ou xurisdiccional.

Esta comisión deberá resolver no prazo máximo de quince días desde a presentación da correspondente reclamación:

1. Mediante estimación ou desestimación total ou parcial da reclamación presentada, que será vinculante para a empresa e os traballadores, se a resolución é adoptada por unanimidade de tódolos membros da comisión.

2. Acta de desacordo co que a parte reclamante poderá iniciar o procedemento a través do órgano administrativo e/ou xurisdiccional competente.

A comisión estará constituída por dous vocais: José Ramón Soto Martínez e Celestino Valín Pardo; suplente: José Luis Lombao Martínez, en representación dos traballadores e Rafael Charro Menéndez e Luis García Santalla, e suplente Vicente Cuétara Caso, en representación da empresa.

Ás distintas reunións técnicas poderán asistir os dous titulares ou aqueles que, ó seren representantes do persoal, sexan designados para o efecto e que os substitúan.

Artigo 54º.-Determinación de partes contratantes.

Na elaboración, concertación e sinatura deste convenio colectivo interviñeron:

En representación dos traballadores:

José Manuel Lombao Ferreiro.

José Ramón Soto Martínez.

Manuel Casas Blas.

Alfonso Díaz Geda.

José Luis Lombao Martínez.
Celestino Valín Pardo.
Luis López Núñez.
Arturo León González.
Isidro Fernández Pérez.
En representación empresarial:
Rogelio Rafael Charro Menéndez.
Vicente Cuétara Caso.
Luis García Santalla.

Disposicións transitorias

Primeira.-Para o persoal en cadro o 31-12-1999, mantéñense os seguintes complementos de carácter persoal, como condición máis beneficiosa, sen que sexan extensibles ó persoal que ingrese a partir da dita data:

Antigüidade.

O valor do trienio para o 2000 será de 42.516 pesetas anuais, que se percibirá en doce mensualidades de 3.543 pesetas cada unha.

Premios de permanencia.

Consisten no aboamento dunha mensualidade de 1/14 do seu salario bruto anual ó cumpri-los 25 anos de servizo e tres mensualidades de 1/14 ó cumpri-los 40 anos de servizo.

Non serán computables para estes efectos as situacións de excedencia, baixas por enfermidade en situación de invalidez provisional, computándose unicamente a ausencia no traballo por motivos de servizo militar e excedencia forzosa.

No caso de que no momento da xubilación, ou na liquidación por falecemento, o empregado non acadara 40 anos en activo pero que cumprira 30 anos de servizo, recibirá unha mensualidade de 1/14 do seu salario bruto anual, incrementándose esta cantidade en 0,0166667 mensualidades por cada mes de servizo que exceda de trinta anos, ata un tope máximo de tres mensualidades de 1/14 do salario bruto anual.

Complemento de axuda familiar.

O valor da ración ou unidade para o 2000 será de 25.704 pesetas anuais, que se percibirá en doce mensualidades iguais de 2.142 pesetas para cada unha.

Para o pagamento deste complemento familiar terase en conta a situación familiar de cada empregado o 1 de xaneiro de cada ano e non terá variación nin por altas nin por baixas durante o ano ó que se refire.

Segunda.-Subministración de enerxía eléctrica para o persoal e pensionistas en cadro o 31-12-1999.

1. A empresa garantiralles a estes traballadores e pensionistas a tarifa eléctrica de empregado ó prezo de 0,15 pesetas o kW/h, sempre que se demostre que na vivenda á que se subministra viva el ou a súa familia, sen que afecte este recoñecemento ás circunstancias de contratación laboral nin signifique ningún tipo de variación de tales circunstancias. Este prezo unicamente o será para os efectos de prezo de kW/h cobrado pola empresa, con independencia da valoración que se dea para os efectos do salario en especie e do IVE.

Se durante a vixencia deste convenio se chegase a un acordo a nivel de Grupo Viesgo ou sector eléctrico, sobre a tarifa de empregado, este considerarase incorporado ó convenio colectivo, en substitución da actual regulación, coas adaptacións que, se é o caso, fosen necesarias.

2. Os empregados de cadro de persoal e os pensionistas terán dereito a gozar tamén da citada tarifa de empregados na chamada segunda vivenda, baixo as seguintes condicións:

- a) Que o empregado ou a súa dona sexa propietario e titular rexistral da vivenda.
- b) Que a utilice persoalmente o empregado e que o seu uso sexa alternativo ó da vivenda primeira ou principal, e que o consumo de enerxía doméstica sexa, polo tanto, exclusivo do traballador e dos familiares ó seu cargo e ascendentes ou descendentes que convivan con el.
- c) Este uso alternativo enténdese noutra poboación distinta da habitual.
- d) O límite de consumo na citada tarifa será de 10.000 kW/h ó ano. Superada a dita cifra pagarase a tarifa ordinaria polos kW/h que se consuman.

- e) O incumprimento das condicións que se establecen, e se complementen para o mellor desenvolvemento desta aplicación de tarifa dará lugar á perda definitiva do seu aproveitamento.
- f) A regulación, adxudicación e control do beneficio de tarifa especial para a segunda vivenda levaraa a cabo a comisión de anticipos, préstamos e estudos.
- g) A concesión desta tarifa fóra da zona de subministración de Barras Eléctricas está supeditada ós pactos da reciprocidade con outras empresas eléctricas vixentes en cada momento.

Terceira.-Préstamos e anticipos para o persoal en cadro o 31-12-1999.

Para este persoal, os préstamos para adquisición e reparación de vivenda e anticipo de atencións familiares unifícanse nun só modelo de anticipo, homoxeneizándose tódolos fondos existentes na actualidade para a súa dotación.

A regulación, concesión e control destes anticipos, así como os préstamos de adquisición de vivenda con cargo á reserva social, levarase a través da comisión de anticipos, préstamos e estudos, que estará composta por dous representantes dos traballadores elixidos polo comité de empresa e dous representantes da empresa que designarán o presidente.

Esta comisión proporalle á comisión mixta de interpretación do convenio, as condicións necesarias para a concesión dos préstamos e anticipos existentes, así como a contía destes.

Cuarta.-Axuda de estudos e fondo social para o persoal o 31-12-1999.

O fondo de estudos, que ten como finalidade contribuir á mellor formación dos empregados e dos seus fillos, será xestionado pola comisión de anticipos, préstamos e estudos, sobre a base do disposto no Regulamento de Electra de Viesgo, aprobado o 4 de xullo de 1994.

O fondo social, creado para promover entre os empregados da empresa actividades culturais, sociais e deportivas, será xestionado pola comisión paritaria de fondo social.

Quinta.-Promoción para o persoal en activo o 31-12-1999.

Para este persoal, cando opte polo sistema de promoción por antigüidade do convenio do 31-12-1999, no canto do recollido no articulado deste convenio, realizarase da seguinte forma e prazos, para o efecto do cal se mantén en vigor a táboa de categorías existente á dita data: Promoción por antigüidade.

Establécense os seguintes ascensos automáticos e asimilacións por antigüidade:

1. Ascensos automáticos.

a) Persoal técnico.

De 5ª a 4ª categoría, nivel 9, ós doce anos.

De 2ª B a 2ª A, nivel 17, ós sete anos.

b) Persoal administrativo. Subgrupo I.

De 5ª a 4ª B, nivel 6, ós sete anos.

De 4ª B a 4ª A, nivel 9, ós sete anos.

De 2ª B a 2ª A, nivel 17, ós sete anos.

Ó persoal administrativo pertencente a este subgrupo I, que ingresou na empresa con anterioridade ó día 1 de xaneiro de 1991, recoñécenselle os seguintes dereitos:

Ascenso automático de 5ª a 4ª B, nivel 8, ós sete anos.

Ascenso automático de 4ª B a 4ª A, nivel 11, ós sete anos.

c) Persoal administrativo. Subgrupo II.

De 3ª a 2ª, nivel 3, ós sete anos.

d) Persoal operario. Subgrupo I.

De 3ª a 2ª B, nivel 4, ós sete anos.

De 2ª B a 2ª A, nivel 5, ós sete anos.

2. Asimilacións por antigüidade.

a) Os traballadores que cumpran 15 anos na mesma categoría profesional percibirán a contía económica mínima correspondente á categoría inmediata superior.

b) Os peóns especialistas asimiláranse, ós seis anos de permanencia na categoría, á 3ª categoría do subgrupo I de persoal operario. Ós oito anos de permanencia nesta última categoría, ascenderán a 2ª B, nivel 4, logo dunha proba de aptitude.

c) Ó persoal técnico e administrativo que máis adiante se especifica, que ingresara na empresa

con anterioridade ó día 1 de xaneiro de 1991, recoñécenselle os seguintes dereitos:

-O persoal técnico pertencente á 3ª categoría quedará asimilado economicamente ó nivel 16, cando cumpra 15 anos na dita categoría profesional.

-O persoal administrativo, subgrupo I, pertencente á 3ª categoría, quedará asimilado economicamente ó nivel 16, cando cumpra 15 anos na dita categoría profesional.

-O persoal técnico pertencente á 4ª categoría, quedará asimilado economicamente ó nivel 13, cando cumpra 15 anos na dita categoría profesional.

-O persoal administrativo, subgrupo I, pertencente á 4ª categoría, A, quedará asimilado economicamente ó nivel 13, cando cumpra 15 anos na dita categoría profesional.

Sexta.-Réxime retributivo.

A nova estrutura salarial que se contén neste convenio será de aplicación desde a súa sinatura, salvo para o conxunto dos traballadores actuais, que se efectuará logo de realizada a adaptación dos sistemas e a conclusión dos traballos da comisión técnica que efectúa o envorcamento na táboa aquí pactada.

Sétima.-Constitución do grupo profesional II bis.

Tendo en conta que con anterioridade á sinatura deste convenio existe unha diversidade de sistemas de clasificación e valoración profesional, as partes acordan con carácter exclusivo para os traballadores integrados na data da sinatura deste acordo co grupo profesional II manter un subgrupo adicional denominado grupo profesional II bis.

A pertenza a este subgrupo efectuarase en función da responsabilidade, complexidade de funcións realizadas, mando, experiencia, coñecementos, formación e nivel salarial actual.

En consecuencia, os traballadores actuais que realicen funcións correspondentes á titulación universitaria de grao medio poderán quedar clasificados no grupo profesional II ou no grupo profesional II bis, cos niveis económicos que constan no anexo I.

Disposicións adicionais

Primeira.-A comisión mixta paritaria realizará a adscrición do persoal á nova estrutura profesional e á nova estrutura salarial.

Segunda.-Para o persoal en cadro o 31-12-1999, a xornada de traballo durante a vixencia deste convenio colectivo será de 1.579 horas ordinarias anuais de traballo efectivo para o ata agora denominado persoal xurídico, administrativo (subgrupo I) e técnico con traballo exclusivo de oficinas e 1.656 horas ordinarias anuais de traballo efectivo, para o persoal con traballo en réxime de quenda e resto de persoal, de acordo cos cuadrantes e calendarios laborais vixentes na empresa. Nos anos bisestos aumentarase unha xornada máis.

Terceira.-Horario do persoal ingresado antes do 1-1-2000, con traballo en réxime de quenda.

Este persoal traballará durante todo o ano 40 horas semanais, a razón de oito horas continuadas diarias.

O persoal que presta servizos de atencións gozará da xornada continuada, sen detrimento da súa integración ó traballo de substitución en quendas. O cómputo anual, para os efectos da compensación horaria do persoal de atencións, queda establecido en 1.656.

O persoal de réxime de quenda gozará dun descanso de 12 días, distribuídos ó longo dos doce meses do ano, co fin de totalizar, en cómputo anual, a xornada pactada de 1.656 horas ordinarias de traballo efectivo.

Cuarta.-Neutralidade da adscrición do persoal actual na nova táboa retributiva.

A adscrición do persoal á nova táboa clasificatoria e retributiva debe ser económica e profesionalmente neutra, de forma que non supoña nin mellora nin prexuízo para o traballador.

Quinta.-Mediación e arbitraje.

As partes conveñen en somete-las controversias relativas á interpretación e aplicación deste convenio que non foran resoltas pola comisión de seguimento, ó acordo de solución extraxudicial de conflito (ASEC) e ós mecanismos de resolución de conflito previstos no SIMA.

Sexta.-Xornada irregular.

Entre o horario fixado neste convenio e a xornada anual pactada de 1.716 horas, sumada a bolsa de horas dedicada a distribución irregular, existe outra bolsa de horas, cunha realización que non queda fixada no convenio, polo que se aplicará o acordo final que na dita materia e para esta bolsa se acorde en Electra de Viesgo, no ben entendido de que se na data do 31-12-2001 non se alcanzar un acordo no dito ámbito, esta bolsa pasará a formar parte da bolsa de xornada irregular pactada neste convenio.

Disposición derradeira

Exclusivamente para o persoal en cadro o 31-12-1999 quedan subsistentes e en pleno vigor todas aquelas normas e vantaxes sociais que se encontren vixentes no momento da sinatura deste convenio, de non ser que resultasen ou resulten derogadas, substituídas ou modificadas por este.

Para o persoal de novo ingreso no momento da sinatura deste convenio, unicamente lle serán de aplicación as normas e vantaxes sociais nel establecidas.

No non pactado nos convenios colectivos haberase que ater ó disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións vixentes.

Lugo, 17 de xaneiro de 2001.

Acta complementaria do convenio colectivo 2000-2001

En Lugo o dezasete de xaneiro de 2001.

Reunidos José Manuel Lombao Ferreiro, José Ramón Soto Martínez, Manuel Casas Blas, Alfonso Díaz Geadá, José Luis Lombao Martínez, Celestino Valín Pardo, Luis López Núñez, Arturo León González e Isidro Fernández Pérez, en calidade de membros do comité de empresa de Barras Eléctricas, S.A. e Rafael Charro Menéndez en representación da empresa, acordan o seguinte:

Primeiro.-Fondo de axuda de estudos.

O fondo de axuda de estudos será de 4.218.900 pesetas para o ano 2000 e de 4.324.372 pesetas para o 2001, que serán xestionados pola comisión de anticipos, préstamos e estudos, de acordo coas disposicións do Regulamento para a concesión de axuda de estudos aprobado pola comisión mixta do convenio de Electra de Viesgo con data do 4 de xullo de 1994.

Segundo.-Fondo para actividades culturais, sociais e deportivas.

O fondo para actividades culturais, sociais e deportivas queda fixado en 1.476.615 pesetas para o ano 2000. A cantidade dispoñible e non gastada a 31-12-2000, incrementaráselle á dos anos 2001 e 2002.

Terceiro.-Fondo para préstamos e anticipos.

O fondo para o préstamo de adquisición de vivenda e anticipos de reparación de vivenda e atencións familiares con cargo á reserva social queda establecido en 15.067.500 pesetas.

Cuarto.-Tolerancia horaria.

Establécese como tempo de tolerancia, cinco minutos á entrada e outros cinco á saída de ámbolos colectivos, é dicir, de sete horas e cincuenta e cinco minutos a oito horas (7.55 a 8) e de quince horas a quince horas cinco minutos (15 a 15.05) para o primeiro colectivo e de sete horas corenta minutos a sete horas corenta e cinco minutos (7.40 a 7.45) e de quince horas a quince horas cinco minutos (15 a 15.05) para o segundo.

Se houbese acordo nalgunha modificación nos cadros de quenda que implicase menores ingresos pensionables, derivados da dita modificación, haberase que ater á acta complementaria

do convenio para 1996-1998.

Quinto.-Exteriorización de compromiso por pensións.

O proceso de exteriorización dos compromisos por pensións en BEGASA realizarase en condicións homoxéneas ós de Electra de Viesgo e coa maior urxencia, unha vez que se alcance un acordo na empresa matriz.

Sexto.-Xornada de traballo.

Se durante a vixencia do convenio colectivo de referencia se alcanzase un acordo que afecte a xornada laboral, este será incorporado a esta acta complementaria.

Sétimo.-Traslados por causas técnicas, organizativas ou productivas.

Unha vez acreditadas as causas organizativas, tecnolóxicas e productivas alegadas pola empresa no expediente de modificación de condicións de traballo, cun período de consultas que se iniciou o 27-3-1999 e logo de rematado, para o persoal afectado polo dito expediente, do cal se xunta a relación, as partes acordan pacta-las seguintes condicións económicas:

1. Desprazamentos que non implican cambio de residencia do traballador:

a) A centro distante a menos de 20 km do seu actual centro:

a.1. Cando sexa acercado ó seu domicilio e non viñese cobrando quilometraxe por desprazamento, aboaráselle unha paga extra en concepto de indemnización e non terá dereito a quilometraxe.

a.2. Cando sexa acercado ó seu domicilio e estivese percibindo quilometraxe, manterá este no importe correspondente á distancia do novo centro ó seu domicilio, así como a indemnización dunha paga extra.

a.3. Cando o novo centro se afasta do seu domicilio con respecto ó seu actual centro, aboaráselle o importe de dúas pagas dunha mensualidade de indemnización e a quilometraxe diaria, e debe comezar e finaliza-la súa xornada no centro de traballo ó que se está adscrito.

A quilometraxe diaria é a que corresponda á distancia entre o novo centro e o seu domicilio, descontando os quilómetros que realizaba desde o dito domicilio ata o seu anterior centro de traballo, do que é desprazado.

a.4. Cando sexa afastado do seu domicilio e estivera cobrando quilometraxe pola incorporación ó traballo en virtude de acordos anteriores, aboaráselle estes desde o seu domicilio ó novo centro de traballo, percibindo, ademais, a indemnización de dúas pagas recollidas no punto anterior.

b) A un centro distante máis de 20 km:

Aboaráselle a quilometraxe e tres pagas extras dunha mensualidade de indemnización, nos mesmos supostos da letra a).

Neste grupo de traballadores, cando realicen xornada partida, só cobrarán unha quilometraxe de ida e volta, percibindo por cada día da dita xornada unha axuda de custo de comida.

2. Traslados.

No suposto de que o traballador cambie de residencia nos casos anteriores, aboaráselle os gastos de traslado, as pagas extras de indemnización que correspondan a cada tramo de distancia, e mais unha paga extra adicional a estas, se é o caso, e facilitaráselle un préstamo de ata 8.000.000 de pesetas con xuros do 2,5% a 20 anos para a adquisición de vivenda.

Os préstamos para adquisición de vivenda efectuaranse con garantía hipotecaria.

Os traslados a outro centro de traballo serán, en calquera caso, de carácter voluntario.

3. En canto ás condicións económicas do persoal de quendas que cambie de réxime de xornada, haberase que ater ó estipulado na acta complementaria do convenio colectivo asinada o 21-12-1996.

Malia o anterior, este persoal de quendas que se encontre afectado polo ERE e que cambie de réxime de xornada, seguirá rexéndose pola acta complementaria de 21-12-1996, mentres permaneza en activo, e cando se incorpore ó ERE causando baixa na empresa, volverá percibir los complementos que agora se lle suprimen e que están recollidos no plan social como se volveran estar en quenda cerrada.

Oitavo.-Vacacións atrasadas.

A empresa reconece que tódolos traballadores que causasen alta nesta con anterioridade ó 3 de novembro de 1986 veñen gozando das súas vacacións cun ano de desfasamento. Estas vacacións gozaranse, de común acordo entre a empresa e os traballadores, durante a vixencia deste convenio.

Noveno.-Ortodoncia e farmacia.

A axuda de ortodoncia quedaba establecida en 75.000 pesetas, por cada membro da unidade familiar que requirise tal intervención, para o ano 2000. Esta cantidade será incrementada no IPC real máis 0,5% en todos e cada un dos anos de vixencia deste convenio.

A prestación de farmacia, a cargo da empresa, queda establecida nos mesmos termos e condicións que na actualidade.

Décimo.-Ámbito persoal de aplicación.

Esta acta complementaria do convenio colectivo 2000-2001, será de aplicación exclusiva para tódolos traballadores que figuran no cadro de persoal o 31-12-1999.