



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do XVI Convenio Colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.- anos 2020 a 2025, (Código 27100013012013), asinado o día 4 de xaneiro de 2022, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 15 de febreiro de 2022.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

unidade de trabajo

aluminio español, s.l.

alúmina española, s.a.

17º convenio colectivo

Años 2020-2025

s u m a r i o

capitulo I

determinacion de las partes que conciertan el convenio

artº 1 determinación de las partes que conciertan el convenio

capitulo II

ambitos de aplicacion

artº 2 ambito territorial

artº 3 ambito personal

artº 4 ambito funcional

artº 5 ambito temporal

capitulo III

igualdad efectiva entre personas

artº 6 igualdad efectiva

artº 7 formación continua

artº 8 reducción por guarda legal y cuidado de familiares

artº 9 parto prematuro y hospitalización de neonato

artº 10 flexibilización de la jornada por motivos familiares

artº 11 lactancia

artº 12 permisos especiales

artº 13 violencia de genero

artº 14 protección a la maternidad

artº 15 comisión de igualdad

capitulo IV

organizacion del trabajo

artº 16 principio general

artº 17 ingresos de personal

artº 18 mesa por el empleo y para la sostenibilidad

artº 19 valoración de puestos de trabajo

artº 20 traballos de superior nivel salarial
artº 21 clasificacion profesional.
artº 22 sistema de gestion de alcoa
artº 23 produtividade
artº 24 excedencias
artº 25 formacion y perfeccionamiento profesional
artº 26 ascensos y promociones
artº 27 evaluacion del desempeño y cambio de grado
capitulo V
regimen de traballo
artº 28 jornada y horarios de traballo
artº 29. vacaciones
artº 30 permisos y licencias
capitulo VI
retribuciones
artº 31 consideraciones generales
artº 32 pacto de retribucion global
artº 33 retribucion: conceptos que la integran
artº 34 retribucion: regulacion de los distintos conceptos
artº 35 incremento retributivo
capitulo VII
aspectos asistenciales
artº 36 seguridade social complementaria (plan pensiones).
artº 37 comision para at sociais y capacidade diminuida
artº 38 complementos por enfermidade
artº 39 complemento por accidente de traballo
artº 40 anticipos
artº 41 prestamos
artº 42 ayudas al estudio para hijos del personal
artº 43 ayuda para odontologia.
artº 44 transporte del personal
artº 45 transporte interno al comedor
artº 46 colonia infantil
capitulo VIII
accion sindical en la empresa
artº 47 principios generales
artº 48 del comité de empresa
artº 49 derechos del comite a la informacion
artº 50 garantías del comité
artº 51 secciones sindicales
artº 52 derechos de reunion y asamblea
capitulo IX
disposiciones complementarias
artº 53 ropa de traballo
artº 54 comité de seguridade y salud
artº 55 subvención de comidas
artº 56 despido por causas objetivas. comunicacion previa
artº 57 capacidade diminuida
artº 58 garantía de reserva en caso de invalidez
artº 59 vigilancia de la salud
artº 60 bilingüismo
capitulo X
disposiciones finales
artº 61 solución extrajudicial de conflictos colectivos
artº 62 comisión de interpretación y vigilancia
artº 63 garantías personales
artº 64 disposiciones legales futuras
artº 65 garantía complementaria

anexos
I.-tablas salariales
II.-clasificacion profesional
III.-valoracion puestos de traballo
IV.-prima por resultados
V.-estatutos comision atenciones sociales

VI.-abs

VII.-mantenimiento autonomo en san ciprian

VIII.-resumen esquema permisos retribuido

IX.-grados de afiliacion

X.-procedimiento lider de equipo

Capítulo I

Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Artº 1 Determinación de las partes que conciertan el convenio.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la UNIDAD DE TRABAJO DE LAS SOCIEDADES ALUMINIO ESPAÑOL, S.L. y ALUMINA ESPAÑOLA, S.A., representadas por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores del Centro de Trabajo de San Cibrao (Lugo), representados por su Comisión Negociadora, elegida al efecto por el Comité de Empresa.

Capitulo II

Ámbitos de aplicación.

Artº 2 Ámbito territorial.

Territorialmente, el presente Convenio afecta al Centro de Trabajo de San Cibrao (Lugo).

Artº 3 Ámbito personal.

Sus disposiciones afectan a los trabajadores que, incluidos en el ámbito territorial referido, prestan sus servicios en los puestos definidos en el ámbito funcional.

Artº 4 Ámbito funcional.

Por razones de la función quedan excluidos de las disposiciones de este Convenio, a todos los efectos, los puestos denominados de "Función Directiva". No obstante, lo anterior, cualquiera de los ocupantes de los puestos comprendidos entre el JG 11 y JG 14 dispondrá de un plazo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, para solicitar su inclusión en él. A dichos ocupantes les será mantenido el puesto de trabajo y su categoría profesional, adaptándose su retribución a la línea marcada en este Convenio, previo acuerdo entre Comité de Empresa y la RD.

De acuerdo con el contenido de este artículo, el Nivel Salarial 50 integrará a las personas con JG 11 y JG 12 y el Nivel Salarial 60 integrará a las personas con JG 13 y JG 14 a los únicos efectos de encuadre del Personal de Función Directiva que, en el plazo de tiempo indicado, solicite su inclusión en este Convenio.

Artº 5 Ámbito temporal.

Se extenderá al período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellos aspectos en los que se ha pactado una duración diferente.

Denuncia del Convenio: con antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia, el presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes formulándose la denuncia por escrito.

En caso de no mediar denuncia en los términos citados o hasta la firma del próximo Convenio, el Convenio se entenderá prorrogado, salvo las cláusulas de tipo económico o cláusulas con fecha de finalización definidas en este convenio, que en todo caso serán objeto de negociación.

Capitulo III

Igualdad efectiva entre personas.

Artº 6 Igualdad efectiva

El texto del Convenio Colectivo atiende al empleo de un lenguaje no sexista, en este sentido el uso del término trabajador, como cualquier otro análogo, en este convenio colectivo, o en cualquier otro documento de la empresa, se hace de forma genérica, al igual que se contempla en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se utiliza por tanto el término trabajador en genérico, haciendo referencia indistintamente tanto a mujeres como a hombres. Todo esto sin detrimento de emplear dentro de lo posible en la redacción del convenio colectivo términos que hagan referencia a ambos sexos o tener especial cuidado en aquellos en que se haga referencia a cargos.

Artº 7 Formación continua.

Con independencia de lo establecido con carácter general en materia de formación, que seguirá rigiéndose como hasta en la actualidad, como medida de fomento de la no discriminación directa o indirecta, se establece que la formación para el personal en periodo de gestación, parto y lactancia se realizará dentro de la jornada laboral sin que ello suponga perjuicio salarial. Idéntico tratamiento tendrán aquellos trabajadores que se acojan a la reducción de jornada por motivos de guarda legal en los términos que se contemplan en el artículo siguiente, así como a aquellos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años u otra persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida alguna.

Artº 8 Reducción por guarda legal y cuidado de familiares.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada por estos motivos dentro de los parámetros fijados en cada momento por el Estatuto de los Trabajadores, se realizará atendiendo a los criterios y necesidades fijados por los solicitantes.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Para el disfrute de esta reducción, y en caso de coincidencia del permiso entre varios trabajadores, con el fin de no desatender las líneas productivas, primarán los acuerdos entre los distintos solicitantes del permiso. Es criterio orientativo, para ello, que cuando coincidan en el mismo Departamento, teniendo en cuenta la similitud de funciones y horario de trabajo, que las horas de reducción no sean coincidentes sino que se alternen para completar una jornada completa, en este sentido el personal que haya disfrutado de este tipo de derecho, será el primero en adaptar su jornada, turno y horario cuando en el futuro sean otras las personas que quieran ejercer este derecho cuando coincidan en el departamento, teniendo en cuenta la similitud de funciones y horario de trabajo.

Artº 9 Parto prematuro y hospitalización de neonato.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria de la reducción le corresponderá al trabajador.

Artº 10 Flexibilización de la jornada por motivos familiares.

Cuando ambos progenitores trabajen en la empresa, se tratará de buscar fórmulas para que la atención de los familiares a cargo, menores de doce años o persona a cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial y que no desempeñe una actividad retribuida, no sufran perjuicios, siendo un criterio orientativo, y si así lo solicita el trabajador, el que los turnos de trabajo no coincidan, y que en las semanas que esto ocurra, se dé una hora de margen en la entrada o en la salida del trabajo de forma alternativa. Esta hora de ajuste horario no será retribuida.

Artº 11 Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses uno de los dos progenitores o ambos en caso de compartir el permiso, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una media hora o, a voluntad del trabajador, acumularlo en jornadas completas. En caso de que ambos progenitores trabajasen el uso de este derecho se podrá alternar, debiendo de presentar la documentación justificativa.

Lo previsto en este artículo se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

Artº 12 Permisos especiales.

Previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a su retribución, por el tiempo y motivos que a continuación se exponen:

Por el tiempo indispensable para la práctica de técnicas de fecundación asistida, cuando así se presente por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social o médico de empresa.

La trabajadora tendrá el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

Dado que este tipo de actividades se prevén con bastante anticipación, la solicitante deberá pedir el permiso con 3 días de antelación mínimo, para que la empresa pueda gestionar organizativamente los turnos de trabajo.

Artº 13 Violencia de genero.

En este sentido se atenderá a lo recogido en la Ley 11/2007, de 27 de Julio, para la prevención y tratamiento integral de violencia de género y lo recogido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artº 14 Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, y así quede certificado por médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o médico de empresa o de la mutua, en función de la entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, se procederá, si es posible, a la modificación de las

condiciones de trabajo que resulten nocivas o, en todo caso, al cambio de puesto dentro de su grupo de cualificación y grupo profesional sin que ello pueda suponer merma de las condiciones económicas de la trabajadora.

En el caso de que no existiese puesto de trabajo o función compatible dentro de su grupo de cualificación y grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto, conservando en todo caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si se dan las mismas circunstancias nocivas descritas, lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia.

Superado este periodo la trabajadora volverá a su puesto de origen. En el caso de que no existiese el puesto de trabajo, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto manteniendo las retribuciones correspondientes al puesto de origen.

Los cambios de puesto de trabajo que se contemplan en este artículo se llevarán a cabo previa consulta con las afectadas. En el supuesto que tras la consulta existiera una negativa injustificada de la afectada de cambiar de puesto de trabajo, la empresa, como garante de la integridad y la salud física de sus empleados, podrá realizar el cambio de forma unilateral, sin que ello suponga en ningún caso una modificación sustancial de las condiciones de trabajo; el Comité de Empresa recibirá información previa a la efectividad de los cambios de puesto que se puedan producir.

Artº 15 Comisión de igualdad.

En esta comisión, que estará integrada por 6 personas, tres por la parte social y tres por la parte empresarial, se establecerán las medidas concretas que vayan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato y oportunidades entre las personas.

El Plan de Igualdad velará por la igualdad de trato y oportunidades entre las personas, así como la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y por la prevención y la eliminación de cualquier discriminación entre las personas.

Entre las funciones de esta comisión será la de conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y personal y será la encargada de llevar a cabo el seguimiento del plan de igualdad y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones de dicho plan.

La comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de alguna de las partes previa comunicación escrita donde se indicarán los puntos a tratar.

Capítulo IV

Organización del trabajo.

Artº 16 Principio general.

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa. El ejercicio regular de las facultades directivas se desenvolverá en el marco de la Legislación Vigente y en el de lo pactado en el presente Convenio Colectivo. Correlativamente, la Representación de los Trabajadores tendrá en esta materia la competencia que, por esas mismas vías normativas, le venga atribuida.

Artº 17 Ingresos de personal.

La selección y admisión del personal será realizada por la Dirección de la Empresa, que someterá a los solicitantes a las pruebas médicas, psicotécnicas y profesionales que considere necesarias.

En toda contratación deberán quedar garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad.

El Comité de Empresa dispondrá de información, con antelación suficiente, de los procesos de selección que vayan a ser convocados. Asimismo, una vez realizada la contratación, podrá acceder a la titulación requerida previo consentimiento expreso del trabajador contratado.

La titulación mínima para entrar a trabajar en la fábrica será definida en cada caso, no siendo nunca inferior a ESO o equivalente.

La Dirección, consciente de la responsabilidad social de la Empresa en el entorno, se compromete, para la provisión autorizada de vacantes, a acudir preferentemente a las Oficinas de Empleo de la zona, una vez agotadas las posibilidades de cobertura con personal de la plantilla del propio Centro de Trabajo, o de otros centros del grupo Alcoa España.

En todo caso, dicha provisión se realizará dentro de un plazo de 2 meses, salvo que medien circunstancias excepcionales que serán comunicadas al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales formalmente constituidas, recibirán mensualmente relación nominal de las altas y bajas habidas en la Plantilla, así como de las previsiones de cobertura que vayan a producirse.

Durante la vigencia de Convenio la Dirección fomentará, en la medida de lo posible, la suscripción de conciertos con instituciones o centros educativos al objeto de facilitar las acciones de formación o aprendizaje.

17.1. Nivel de Ingreso.

La incorporación de nuevo personal se realizará de la siguiente forma.

1er año en el nivel 7

2º año en el nivel 6

3er año en el nivel 5

Transcurrido estos plazos, se integrará dentro del nivel del puesto efectivamente desempeñado. Igualmente, y en este sentido, el personal puesto a disposición por ETT se incorporará con asignación del salario equivalente a los citados niveles y siempre que exista una relación de continuidad en el puesto, el posible periodo de permanencia como ETT computará según los plazos indicados.

Se establece como excepción el personal de mantenimiento con experiencia acreditada, que permanecerá 6 meses en el nivel 7 y tras la realización de una prueba pasará al nivel del puesto realmente desempeñado.

El nuevo empleado y durante el primer año, contará con una tutoría que asegure que se imparte y recibe la formación necesaria que facilite su integración en un puesto de trabajo, esta formación podrá ser verificada por el Comité de Empresa.

Artº 1. 17.2. Contrato de relevo.

Se acuerda el establecimiento de contratos de relevo en la modalidad que establezca la ley durante la vigencia del presente convenio y hasta el 30 de junio de 2026.

17.2.1. Personal afectado.

Afectará exclusivamente a aquellos empleados que se rijan íntegramente por Convenio Colectivo del Centro Alúmina Española, S.A. y Aluminio Español, S.L. en San Cibrao. Su ofrecimiento será obligatorio para la empresa y su aceptación voluntaria para el trabajador.

17.2.2. Condiciones para personal sustituido de Convenio Colectivo.

Siempre que se den los requisitos legales para poder tener acceso a la jubilación parcial, y desde el día del cese en el trabajo a jornada completa, el empleado sustituido pasa a tiempo parcial, al porcentaje que corresponda de su jornada, cobrando sus devengos por parte de la empresa en esa proporción y cobrando la pensión de jubilación parcial correspondiente. La empresa complementará la suma de todas las prestaciones que reciba el empleado hasta alcanzar brutas el 78% de la retribución bruta anual que le correspondería de estar a tiempo completo y hasta el momento de la extinción de la jubilación parcial por cualquiera de las causas previstas en el R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo.

Los beneficios sociales de la persona sustituida, al estar a tiempo parcial, serán proporcionales. No obstante, si al empleado le correspondiese durante la situación de jubilación parcial el cobro del Premio de Vinculación, se le respetará en este caso la cuantía como si fuese a tiempo completo y con el valor que le corresponda en cada momento.

El empleado sustituido realizará el porcentaje de trabajo activo correspondiente a toda la vigencia de su contrato de relevo de forma acumulada, iniciándolo a continuación de la firma de su contrato de relevo.

17.2.3. Plan de Pensiones.

La empresa realizará las aportaciones correspondientes como si el empleado se encontrase trabajando a tiempo completo para las coberturas de Riesgo y Ahorro.

17.2.4. Condiciones para el empleado relevista de convenio colectivo.

El empleado de nuevo ingreso de convenio colectivo, entrarán en las siguientes condiciones:

- 1) El contrato será a tiempo completo, salvo que por interés del nuevo empleado y con el fin de agilizar el relevo, sea a tiempo parcial. En este caso el contrato no podrá ser inferior al 75% de la jornada ordinaria.
- 2) La duración del contrato del relevista será de carácter indefinido.

La Empresa y el Comité consideran al colectivo de personal incorporado en Fábrica, a través de Contrato de Relevo, como de especial relevancia para el futuro del Centro. Los relevistas son indefinidos en las condiciones específicas establecidas para el Contrato de Relevo.

17.2.5. Flexibilidad en los relevos.

1) El momento de salida del empleado sustituido está condicionado a la existencia del relevo adecuado, y para facilitararlo, ambas partes acuerdan:

2) Una vez formalizado el contrato de relevo, la Dirección establecerá un período de solape para la formación básica del relevista en el puesto por un periodo máximo de tres meses.

3) Se permite que el relevo del personal de oficina sea de producción/mantenimiento y viceversa.

El relevista no impedirá la promoción interna, siendo inicialmente el Nivel de Ingreso el establecido para el personal de nueva incorporación.

Artº 18 mesa por el empleo y para la sostenibilidad.

Se acuerda la creación de una Mesa de trabajo que tenga como objetivo estudiar las medidas que conduzcan a la mejora de la preparación técnica de la plantilla, la competitividad y productividad del centro de trabajo, para con ello alcanzar/conseguir la sostenibilidad del mismo.

La mesa estará compuesta por una representación paritaria del centro de trabajo:

-Por parte de la representación social, formarán parte un miembro del comité de empresa de las secciones sindicales formalmente constituidas y el Presidente y Secretario del Comité de Empresa.

-Por parte de la Dirección, formarán parte el Director de fábrica, Jefes de Planta y Recursos Humanos y personas designadas en cada momento.

Esta mesa por el empleo y sostenibilidad tendrá dos reuniones de carácter ordinario al año, previa solicitud escrita de alguna de las partes. También por ambas partes se podrán convocar reuniones extraordinarias solicitándolo por escrito y reflejando los puntos a tratar.

Anualmente la empresa entregará al Comité de Empresa el organigrama del centro y relación nominal ordenada por departamentos y puestos.

Artº 19 Valoración de puestos de trabajo.

La Valoración y Jerarquización de los puestos de Trabajo incluidos en el ámbito del Convenio se recogen en el Anexo nº III.

El proceso de valoración de puestos de trabajo se regirá por las reglas y criterios que a continuación se acuerdan.

Artº 2. 19.1. Normas Generales.

El sistema de Descripción y Valoración de Puesto de Trabajo es el Sistema Adaptado de Valoración MIKEL.

Todas las descripciones de puesto de trabajo Mikel encajarán su puntuación de valoración dentro de los niveles MIKEL de San Cibrao.

En la secretaría del Comité de Empresa obrará una copia del Manual de Calificación y soporte informático; así como una copia de las descripciones de los puestos de trabajo y la ordenación por niveles selladas y firmadas.

La valoración se basa en los siguientes criterios:

19.1.1. Competencia, (Suma de conocimientos y habilidades).

19.1.2. Condiciones de Trabajo.

19.1.3. Responsabilidad.

19.1.4. Interacción Personal.

19.1.5. Mando o responsabilidad por el trabajo de otros, funciones de distribución de tareas, Jefaturas de Equipos, etc.

El sistema adoptado cumple con el contenido del Artículo 14 de la Ordenanza de Trabajo para nuestra industria, quedando comprendidos en sus resultados los conceptos a que se refieren los Artículos 77 y 79 de la misma.

La Descripción del puesto contempla las actividades, responsabilidades y características del Puesto de Trabajo con total independencia de la persona que lo ocupe.

Artº 3. 19.2. Valoración de Puestos de trabajo.

La calificación de los puestos de nueva creación se acomodará a las normas siguientes:

19.2.1. Será realizada por técnicos expertos en la materia, designados por la Dirección.

19.2.2 La representación de los trabajadores, para desarrollar la participación que se les atribuye en esta materia, podrá:

-Recabar el concurso de asesores técnicos externos y/o

-Asumir la función, delegándola en un número de sus miembros, no superior a tres, quienes deberán recibir formación adecuada para el desempeño de su tarea.

19.2.3 Los técnicos de valoración por la Representación de los Trabajadores estarán facultados para:

- Obtener información sobre las operaciones de valoración y previa notificación a la Dirección, personarse en los Puestos de Trabajo, con el único fin de mejorar el conocimiento de los mismos.

-Disponer de la documentación básica de la Valoración y de los resultados del trabajo elaborado por los Técnicos de la Dirección.

-Plantear y discutir con éstos las dudas e incorrecciones que, a su juicio, puedan concurrir.

-Emitir un informe final.

19.2.4 En razón al contenido del informe de los técnicos de los Trabajadores y, a la vista de las conversaciones habidas con los mismos, los técnicos de la Dirección elaborarán su propuesta definitiva de calificación.

19.2.5 Considerada dicha propuesta por la Dirección de la Empresa, pasará a conocimiento de la Representación de los Trabajadores.

19.2.6 La calificación, de ser aceptada por la Representación de los Trabajadores, adquirirá firmeza, incorporándose a la Valoración General.

-Si la calificación no fuera aceptada, podrá ser implantada por la Dirección de la Empresa, quien deberá notificar su decisión al Comité.

-En este caso, se habilitará un plazo de tres meses, contado a partir de la fecha de la notificación, durante el cual, tanto el Comité de Empresa como el Trabajador afectado, podrán iniciar la reclamación oportuna ante la jurisdicción competente.

-Transcurrido el indicado plazo sin formularse oposición, la calificación implantada adquirirá plena firmeza.

Artº 4. 19.3. Revisión individualizada de puestos.

No procederá revisión de calificaciones salvo por variación sustancial de su contenido, en relación con la descripción anterior, autorizada por la Dirección de la Empresa, previo informe de una comisión paritaria formada por los Técnicos en valoración de las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores.

No obstante, si el Trabajador estimara que, de hecho, en su puesto se hubiera producido una variación importante y no fuera así aceptado por la Dirección, quién deberá contestar a su reclamación en un plazo de 30 días, el interesado podrá acudir a la Jurisdicción competente para solventar el caso.

El procedimiento para revisión individualizada será el mismo que el previsto para la calificación de nuevos puestos.

Artº 5. 19.4 Nuevas valoraciones

Las valoraciones de nuevos puestos de trabajo o las revisiones de puesto cuyo contenido haya variado sustancialmente, se aprobarán a propuesta de la Comisión de Valoración por la Dirección.

Esta comisión se reunirá como mínimo 4 veces al año (de forma trimestral) y tendrá como objetivos específicos los siguientes:

-Conseguir que las nuevas valoraciones respondan correctamente a las parrillas de referencia.

-Evitar el paulatino deterioro de la valoración establecida.

El Comité de Empresa deberá:

-Disponer, con 15 días de antelación a la reunión, de las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo.

-Emitir para la propia Comisión de Valoración, informe sobre el contenido de la descripción de los nuevos puestos a valorar o en su caso a revisar.

-En caso de desacuerdo ante el resultado de la valoración de un puesto de nueva creación las partes aceptarán contar con un Mediador facilitado por el AGA.

Artº 20 Trabajos de superior nivel salarial.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel retributivo superior si realizase dichas funciones durante más de 6 meses en dos años excepto en los supuestos de sustitución por I.T. o Excedencia.

Por otra parte, en el supuesto de que un empleado incluido en Convenio venga obligado a realizar trabajos de superior categoría por sustitución a una persona de Función Directiva, sea cual fuere la causa, cobrará el salario de la persona sustituida.

Cuando el Trabajador realice funciones de superior nivel retributivo en su nómina quedará reflejado a los efectos oportunos el número de días de superior nivel desempeñados.

Es responsabilidad de la Empresa el realizar, de forma automática, tanto el encuadramiento en el nivel retributivo superior alcanzados los 6 meses de trabajo en dicho nivel, como la aplicación en nómina de la retribución económica correspondiente.

La empresa informará al Comité de Empresa trimestralmente de las jornadas de superior nivel realizadas por cada trabajador.

Artº 21 Clasificación profesional.

Se establecen tres Grupos Profesionales y cinco Grupos de Cualificación tal como se definen en este artículo. La clasificación profesional de los distintos puestos de trabajo queda reflejada en anexo II.

Artº 6. 21.1. Clasificación Organizativa

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado GRUPO PROFESIONAL y un GRUPO DE CUALIFICACION. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artº 7. 21.2. Grupos Profesionales

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de TECNICOS, EMPLEADOS Y OPERARIOS.

21.2.1. TECNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

21.2.2. EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

21.2.3. OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Artº 8. 21.3. Grupos de Cualificación

Todo trabajador será cualificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

21.3.1. Grupo I

Son trabajadores/as que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

21.3.2 Grupo II

Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquéllos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

21.3.3 Grupo III

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

21.3.4 Grupo IV

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

21.3.5 Grupo V

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o titulación equivalente en cada caso.

Artº 9. Esta clasificación profesional no afectará a la valoración de Puestos de Trabajo

Artº 10. 21.4. Movilidad Funcional.

21.4.1. Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

- Cambio de grupo de cualificación dentro del mismo grupo profesional.
- Cambio de grupo profesional dentro de su grupo de cualificación.

21.4.2. Cambio de grupo de cualificación dentro del mismo grupo profesional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de grupo de cualificación, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

a. Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, salvo en los casos de sustitución por I.T o excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente grupo de cualificación dentro de su grupo profesional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino, incluida la parte proporcional de los conceptos de percepción superior al mes. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación al Comité de Empresa incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en su nivel superior si realizase dichas funciones durante más de 6 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T o excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

b. Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado a) se someterán al procedimiento de Solución de Conflictos establecido en el artículo 60.

c. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de grupo de cualificación superior dentro de su grupo profesional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de la Empresa.

d. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con el Comité de Empresa, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de grupo de cualificación inferior dentro de su grupo profesional. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 60 del presente texto. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de valoración de origen.

21.4.3. Cambios de grupo profesional.

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores, sin cambio de grupo de cualificación, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en el Convenio Colectivo.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento contemplado a tal efecto en el artículo 60 del presente Convenio.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por art. 41.1. del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

21.5. Flexibilidad.

Se regula con los siguientes criterios:

1) Para cambios de turno de carácter colectivo y temporal en los términos que se exponen a continuación, la Empresa sólo podrá hacer un máximo de dos cambios al año que no supongan una duración de más de dos meses en su conjunto. La decisión será notificada al interesado y negociada con el Comité de Empresa, con una antelación mínima de quince días de la fecha de su efectividad. En dicha notificación se explicarán las causas del cambio, personas afectadas y duración. El cambio en el régimen de turnos se realizará de forma escalonada, por ejemplo, de 3 turnos a 2 turnos diarios. Los cambios de turno no podrán modificar el calendario pactado en lo referente a los días de vacaciones.

2) Posibilidad de jornada diaria flexible, entre 7 y 9 horas. Se tendrán en cuenta criterios de causalidad y explicaciones técnicas productivas y organizativas que lo justifiquen. Se notificará al trabajador y se negociará con el Comité de Empresa con al menos 7 días. El diferencial entre las horas realizadas y la jornada ordinaria no puede ser superior a 40 horas. Anualmente estará regularizada la jornada al número de horas anuales de trabajo correspondientes.

Los días de presencia en el centro no superaran el número de días laborables establecidos en el calendario semestral de cada trabajador. Las horas no trabajadas al término de un semestre, se dedicarán principalmente a formación de los trabajadores.

En ambos casos la Empresa pondrá a disposición del Trabajador el medio de locomoción correspondiente para su desplazamiento.

Artº 22 Sistema de gestión de Alcoa.

La implantación del A.B.S. (Sistema de Gestión de Alcoa) en todos los niveles de actuación relacionados con Seguridad, Salud Laboral, Medioambiente, Productividad, Satisfacción de las necesidades del cliente y Satisfacción Personal es primordial para llevar a las Plantas a los niveles de exigencia actualmente requeridos.

Para alcanzar dichos niveles, ambas partes consideran como contenido primario de la relación contractual la implantación de organizaciones de trabajo más efectivas con la involucración de todos los empleados y con respeto al contenido del vigente Convenio Colectivo.

Consecuentemente, ambas partes acuerdan la utilización del Sistema de gestión de Alcoa, lo que se resume en que cada empleado participará en la mejora continua de su trabajo a través de elementos como estandarización y actualización de sus prácticas operativas, toma de datos, comportamiento seguro e identificación y eliminación de riesgos de seguridad y derroches, ya sea a través del sistema de sugerencias o de otro método alternativo, participación en eventos kaizen (mejora continua), resolución de problemas de su trabajo, etc. Tema destacado es la figura del llamado Líder de equipo, operario que mantiene las funciones de su puesto de trabajo funcionando además según las actividades recogidas en el procedimiento de líder de Equipo, no teniendo en ningún momento responsabilidades ni funciones de mando sobre las personas.

También acuerdan la asignación de tareas tales como las de limpieza y orden (5S) en sus puestos de trabajo, el desarrollo de las actividades de mantenimiento autónomo y el desarrollo de la formación necesaria. Todo ello dentro de la flexibilidad y polivalencia que cada puesto requiere.

Artº 23 Productividad.

Ambas representaciones, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, se fijan como objetivo prioritario la mejora de la productividad y se comprometen, para su consecución, a colaborar sin reservas en orden a:

- a. La máxima potenciación de los recursos organizativos y de operación y/o gestión para cumplir los fines de la producción y de los servicios.
- b. La óptima aplicación de los recursos humanos de la Empresa, al mismo fin.
- c. Absentismo. Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada uno de ellos tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia estableciendo un compromiso de colaboración mutua en aquellas actuaciones para las que sean requeridos.

Artº 24 Excedencias.

Como norma general en esta materia será de aplicación lo dispuesto en las Leyes Vigentes.

No obstante, el trabajador fijo con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años.

Salvo casos excepcionales y debidamente acreditados, este derecho no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador, hasta transcurridos cuatro años desde la finalización del anterior, sin perjuicio de lo previsto para la excedencia por cuidado de hijos.

Por razones de enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad debidamente justificadas, previo informe del Comité de Empresa, se concederán las excedencias por un período máximo de 12 meses, reincorporándose al trabajo después de un preaviso de 15 días.

Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años

Para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años

La excedencia contemplada en los dos párrafos anteriores podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas y de funcionamiento. Reincorporándose al trabajo después de un preaviso de 15 días.

Por razones de estudio que sean de aplicación directa en la Empresa, con indicación del tipo de estudios y duración de los mismos, será renovable y prorrogable año a año por un período máximo de 5 años. Reincorporándose al trabajo después de un preaviso de 15 días.

Ante situaciones excepcionales de privación de libertad la Dirección, previo acuerdo con el Comité de Empresa, concederá las excedencias voluntarias que puedan plantearse. La reincorporación será automática, tras un preaviso de 10 días, en los casos de sobreseimiento.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente de incorporación a la Fábrica en su puesto de trabajo o en otro de similar categoría/grupo de cualificación y grupo profesional al finalizar el periodo de excedencia de modo que solo se activa cuando existe una necesidad real de contratación y esta se lleva a cabo.

Una vez concedida la excedencia su puesto de trabajo podrá ser ocupado por otra persona o ser amortizado directamente por la empresa. En este caso la amortización del puesto será comunicada al trabajador afectado y al Comité de Empresa.

No obstante, el derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo del que exista necesidad de ocuparlo se extiende no solo al de aquellos puestos de igual o similar categoría sino también a los de inferior categoría.

Estos trabajadores tendrán las mismas condiciones que cualquier otro trabajador, a optar a las pruebas de promoción o ascenso que se produzca en su Departamento de origen.

El rechazo del puesto ofrecido extingue definitivamente el derecho al reingreso.

La remuneración será la correspondiente a la del puesto de trabajo.

Artº 25 Formación y perfeccionamiento profesional.

La Dirección y el Comité de Empresa consideran un deber primordial atender la formación y perfeccionamiento del personal, para lo que la Empresa tutelaré la formación de los trabajadores, con la finalidad de:

- a) Obtener una Formación Profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con el fin de conseguir una mayor eficacia.
- b) Obtener una formación humana mediante la creación de expectativas claras y cauces para lograrlas, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

La acción que se emprenderá será la siguiente:

25.1. Cursos de Perfeccionamiento.

Encaminados a proporcionar al ocupante del puesto de trabajo formación tanto teórica como práctica, con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

25.2. Cursos de Formación Humana.

Tienen el fin de proporcionar a todos los trabajadores la oportunidad de desenvolver y equilibrar su personalidad y ampliar sus conocimientos. Se aplicarán técnicas de formación integrada impartida por personal especializado propio de la Empresa si lo hubiera, o ajeno con suficiente garantía probada de Entidades con especialización en las mismas, o en colaboración con el INEM.

25.3. Formación del Personal Técnico y con Mando.

Deben renovarse con formación específica precisa, conceptos y técnicas de ejercicio de mando, basado en la participación, o conocimiento del proceso productivo y del trabajo en equipo, con el fin de ser posteriormente formadores de los trabajadores de su equipo, para lo cual deben ser formados como tales.

25.4. Formación Continua.

La Dirección y el Comité de Empresa asumen los contenidos de los Acuerdos Nacionales o Autonómicos de Formación Continua comprometiéndose a desarrollar conjuntamente su contenido en la Empresa, en tanto dure su vigencia.

25.5. Formación nuevas Tecnologías.

Proporcionar a todo el personal que le aplique, formación para una mejor cualificación, que debe ser prioritaria e imprescindible para la adaptación de nuevas tecnologías con el fin de conseguir mayor capacitación en diferentes especialidades u oficios del que tienen.

25.6 Formación Brigada de Emergencia

La formación de la Brigada de Emergencia se establecerá en los estatutos de Funcionamiento de la misma.

25.7 Seguimiento de la Formación.

En lo que se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación del personal en la Empresa, la Comisión de Valoración, Promociones y Ascensos será la encargada de este seguimiento en la que estará representado paritariamente el Comité de Empresa.

Ambas partes se comprometen al desarrollo íntegro de las acciones de formación previstas, de modo que aquellas que, por cualquier causa, no fueran realizadas en el año, constituirían prioridad de ejecución para el siguiente ejercicio.

Para facilitar ello, ambas partes acuerdan potenciar la realización de acciones formativas. Su programación se realizará con preferencia dentro del horario de trabajo. No obstante, y por la naturaleza de la formación a impartir, se podrá desarrollar fuera del horario de trabajo, siendo en este caso voluntaria la participación, abonándosele al trabajador 12 € por hora de asistencia y 12 € por cualquier otro gasto y día.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales se podrá impartir dentro o fuera de la jornada del trabajador, cuando su programación se realice fuera de jornada y con una duración de una jornada completa será obligatoria la asistencia y se compensará con un día de descanso que tendrá la consideración de día de libre disposición. En este caso, se ajustará a los siguientes criterios:

- En los meses de diciembre del año anterior o enero del año en curso se definirán las fechas de formación; si no se definen en estas fechas, se deberá acordar con el Comité de Empresa esa programación.
- Debe impartirse en horario y calendario de Jornada Normal de lunes a jueves.
- La formación se impartirá en fábrica o en la zona de A Mariña.
- En caso de ser organizada fuera de fábrica, el transporte o dietas correrá a cargo de la empresa.

La formación que no esté regulada en el párrafo anterior será de carácter voluntario.

25.8 Formación bonificada.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, según artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

Artº 26 Ascensos y promociones.

26.1. Principio General

La cobertura de vacantes en régimen de ascenso o promociones se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y atenderá al principio de igualdad de oportunidades entre las personas y, en concreto, a los pactos y criterios específicos siguientes:

26.2. Ascensos.

1. Se considerará ascenso la ocupación de un puesto de trabajo que suponga la adjudicación de un Grupo de Cualificación de rango superior, de acuerdo con los contenidos en el Anexo II del presente Convenio.

2. El ascenso se producirá a través de un proceso que tenga en cuenta los criterios siguientes:

Capacitación para el puesto de que se trate.

Méritos que concurran en los aspirantes.

- Antigüedad de los candidatos, sólo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

- No obstante, serán de libre decisión de la Dirección la determinación de las personas que hayan de ocupar puestos cuyo desempeño implique custodia o suponga cierto grado de vinculación personal. En la actualidad son puestos de libre designación los siguientes: Técnico Aduanas, Tec. Admin. Serv. Centrales, Conductor Refractario, Secretaria con idiomas, Coordinador Archivo Central, Coordinador Vigilancia, Jefe Equipo Mecánico, Jefe Equipo Eléctrico, Jefe Equipo Brigada Turno y Jefe Equipo Anexos.

3. El proceso para llevar a cabo los ascensos obedecerá a los principios y fases siguientes:

a) Convocatoria: En la que se indicarán la formación exigible o, en su caso, la forma de acceder a ella, los méritos a tener en cuenta y la fecha de celebración de las pruebas pertinentes con una antelación mínima de 40 días.

Las convocatorias de las pruebas afectarían en un primer lugar a los trabajadores del Departamento/Servicio donde existe la vacante, extendiéndose en caso de resultar desierto a la Planta/Servicio G. o en su caso Fabrica/Otros Serv., por este orden.

b) Las pruebas de capacitación, en su caso, los cursos de formación selectivos, serán preparados y conducidos por RR.HH.

Antes de la realización de las pruebas se elaborarán varios tipos de examen, de entre los cuales la Comisión o los trabajadores podrán elegir aleatoriamente uno de ellos en el momento del examen.

c) Los candidatos preseleccionados en función de las pruebas o cursos de formación, realizarán, si ello resulta conveniente, una prueba de adaptación práctica para el puesto que se trate de cubrir.

d) Los trabajadores que se presenten a examen, conocerán previamente el resultado de la evaluación periódica que les haya otorgado el Dpto./Servicio al que pertenecen, esta evaluación ponderará con una puntuación simple.

e) El Comité de Empresa será informado de la fecha y características de la convocatoria, así como de sus incidencias y resultados.

f) Durante la realización de los exámenes podrán estar presentes:

- El Jefe del Departamento del Puesto a cubrir o Mando en quien delegue.

- 1 Representante de RR.HH.

- 1 Representante elegido por el Comité de Empresa.

g) La corrección final de las pruebas será realizada por una comisión integrada por:

- El Jefe del Departamento del Puesto a cubrir o Mando en quien delegue.

- 1 Representante de RR.HH.

- Por parte del Comité de Empresa, los miembros de la Comisión de Valoración o los sustitutos en los que deleguen.

26.3. Promociones.

1) Se considerará promoción el acceso a un puesto de trabajo de mayor nivel económico, sin que ello implique variación de Grupo de Cualificación

2) Las vacantes de promoción serán cubiertas por procedimiento igual al de ascensos. No obstante, se podrá realizar una primera convocatoria, restringida al personal del mismo Grupo Profesional y mismo Departamento o Servicio al que pertenece el puesto a cubrir, mediante un procedimiento simplificado, pero con la misma participación del Comité.

3) En cualquier caso, y para ambos procedimientos, la cobertura de vacantes estará orientada por los criterios siguientes:

- Máximo aprovechamiento de la experiencia de los recursos humanos disponibles (prácticas acreditadas en el puesto, desempeño de otros similares, etc.).

- Óptimo aprovechamiento de estos mismos recursos (acomodación de excedentes, adaptación de trabajadores disminuidos, reducción de garantías personales, etc.).

26.4. Plazos de Convocatoria.

- Los exámenes para Operador A Alúmina, Oficial de 1ª y 2ª de mantenimiento (Alúmina y Aluminio), y Analista A (Alúmina y Aluminio), se sacarán habitualmente siguiendo los criterios actuales de necesidades del servicio.

- A partir de 1 de enero de 2021 anualmente se sacará una convocatoria de promoción sin límite de plazas a la cual se podrán presentar aquellos operadores B Alúmina, Oficial de 2º y 3º (Alúmina y Aluminio), y Analistas B (Alúmina y Aluminio), que tengan 4 años de antigüedad en el puesto, (incluyendo el tiempo con contratos de puesta a disposición) siendo necesario aprobar la promoción.

Con carácter general para ambas plantas:

- La formación será impartida dentro de jornada (rotación por las distintas posiciones) y fuera de jornada, de carácter teórico y práctico.

- La formación impartida fuera de jornada será voluntaria y se impartirá en horario de Jornada Normal, siendo abonada según Convenio Colectivo.
- La persona en formación estará acompañada de un formador.

Se establece el plazo máximo de 3 meses para convocar su cobertura de aquellas vacantes que estén siendo ocupadas por otro trabajador de nivel inferior al puesto.

Si, por circunstancias excepcionales, la Empresa necesitara cubrir ausencias prolongadas, se recurrirá a la rotación entre los trabajadores disponibles.

No se considerará a estos efectos las vacantes transitorias causadas por agotamiento de I.T. y pendientes de calificación por el INSS hasta que ésta se dicte de forma definitiva. En estos casos este periodo de sustitución se considerará a efectos de consolidación conforme a lo dispuesto en el Artº 20.

Artº 27 Evaluación del desempeño y cambio de grado.

Introducción.

Dentro de los valores de Alcoa, las personas son la clave del éxito. Cada trabajador de Alcoa tendrá igualdad de oportunidades en un ambiente que fomente la comunicación y la participación y que proporcione reconocimiento y recompensa para los logros en equipo e individuales.

1º Evaluación del Desempeño.

Se establece una evaluación anual del desempeño de los trabajadores incluidos en Convenio. Esta evaluación se realizará en dos fases a lo largo del año.

- La primera, que se realizará en mayo, tiene el objetivo de dar información de retroalimentación al trabajador para que éste pueda adaptarse a las expectativas de rendimiento.
- La segunda, desplegada en enero del año siguiente, será la que fijará la puntuación final del desempeño del año de referencia. El trabajador deberá de tener copia de su evaluación con fecha tope en el primer trimestre de cada año.

Los factores y sus valores asociados a considerar serán los siguientes:

- De Comportamiento general y actitud, cuyos conceptos se promediarán y supondrán un total de 6 puntos, valor máximo, del valor final de la evaluación.
- De seguridad: participación en notificaciones de riesgo y/o notificaciones de incumplimiento de norma que supondrán 3 puntos y observaciones con otros 3 puntos. En el caso de que un trabajador tenga un expediente disciplinario y sea sancionado con:

- 1) Falta leve: las aportaciones en materia de notificaciones y observaciones realizadas hasta la fecha de la falta se dividirán entre 2.
- 2) En caso de falta grave o muy grave: las aportaciones en materia de notificaciones y observaciones sólo contarán aquellas realizadas a partir de la fecha de la falta.

Participación en el sistema de sugerencias. Con un valor de 3 puntos que hará media con los factores de seguridad sobre un rango total máximo de 6 puntos.

Los factores y valores correspondientes a cada puntuación podrán ser revisados anualmente en la Comisión de Interpretación, si bien la aprobación final de la propuesta de la Comisión corresponderá a la Dirección.

Las evaluaciones de comportamiento y actitud serán realizadas por el mando inmediato mediante la cumplimentación del "Formulario de Evaluación". Una vez cuente con el VºBº del Jefe de Departamento se enviará a Recursos Humanos.

Una copia de esta evaluación será entregada al interesado, quien debe de firmar el recibi e indicar su conformidad o no conformidad.

En caso de no conformidad, el trabajador y su mando directo se reunirán con el Jefe de Departamento, Recursos Humanos y el Comité de Empresa para que puedan exponer los hechos en los que sustentan sus argumentos. Tras las exposiciones de las partes, se determinará la puntuación por la Dirección.

2º Cambio de grado.

Definición de los grados.

Grado C: Condiciones iniciales de ingreso en el Puesto de Trabajo. Tiempo dedicado a la adquisición de la experiencia indispensable para un desempeño normal del puesto.

Grado B: Condiciones en que el empleado conoce y desempeña el puesto con absoluta normalidad, circunstancia que debe quedar reflejada en las correspondientes evaluaciones del desempeño.

Grado A: Empleados muy formados y/o experimentados. Notable experiencia, adquirida en el puesto o aportada por el titular. Rendimiento y aportación notablemente superior al normal, en cuatro años, reflejado, igualmente, en las evaluaciones del desempeño correspondientes.

2.2 Procedimiento de Cambio de Grado.

Para el cambio de grado dentro de un nivel se tendrán en cuenta las siguientes condiciones iniciales:

- Puntuación final anual de la evaluación de desempeño igual o superior a 7,5 (0-12) durante dos años (en un periodo de 3 años consecutivos) para pasar de C a B e igual o superior a 7,5 (0-12) durante cuatro años (en un periodo de 5 años consecutivos) para pasar de B a A.

El cambio de grado se producirá en automático una vez superado el tiempo de permanencia en el grado anterior y la puntuación correspondiente, con efectividad 1 de enero.

2.3 Grado asignado por cambio de nivel.

Cuando un empleado cambie de nivel se le asignará el grado C dentro de su nuevo nivel.

2.4 Grado asignado por revisión de la descripción y valoración del puesto.

En caso de que un puesto sufra una modificación sustancial y ésta implique un cambio en la valoración de dicho puesto, sus ocupantes serán asignados al nuevo nivel obtenido en la valoración, conservando el grado que ostentaban antes de la revisión del puesto.

2.5 Cambio de grado y consolidación.

Los trabajadores que accedan al nivel por consolidación tendrán derecho al cambio de grado desde la fecha de consolidación del nivel si:

- Se han presentado a las pruebas de promoción para ese puesto convocadas desde que consolidaron el superior nivel, salvo que se encontrasen en situación de baja por incapacidad temporal en el momento de la prueba de promoción.
- Y cumplan con los requisitos del presente artículo para el cambio de grado.

Capítulo V

Régimen de trabajo.

Artº 28 Jornada y horarios de trabajo.

28.1. Jornada

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.680 horas.

Como parte del acuerdo de esta jornada, las partes se comprometen a trabajar conjuntamente poniendo todos los medios a su alcance para que la tasa de absentismo acumulada durante la vigencia del Convenio no sea superior en porcentaje al 3%.

28.2. Horarios.

28.2.1. Jornada Fraccionada

- Del 1 de enero al 31 de marzo:

Entrada a las 8 h.

Salida a las 17 h. 45'.

Con 55 minutos de parada para comer.

Viernes: de 8 h a 14.

Descanso retribuido de 25 minutos

Sábados libres.

- Del 1 de octubre al 31 de diciembre:

Entrada a las 8 h.

Salida a las 17 h. 45'.

Con 55 minutos de parada para comer.

Viernes: de 8 h a 14 h.

Descanso retribuido de 25 minutos

Sábados libres.

- Del 1 de abril al 30 de septiembre:

Entrada a las 8 h.

Salida a las 15 h.

Viernes: de 8 a 14 h.

Descanso retribuido de 25 minutos

Sábados libres.

El exceso o defecto de horas para el cómputo de las 1.680 horas anuales se ajustará anualmente en el calendario laboral del Centro.

Se abre la posibilidad para el personal de Aluminio a turnos durante la vigencia del Convenio de acogerse a un calendario en las condiciones de Alúmina, con la misma flexibilidad que Alúmina para la concesión de los días de exceso de jornada, para lo cual se realizará un referéndum, de solicitarlo el personal.

En concordancia con el cómputo horario anual establecido, se considerarán días no laborables, para el personal sujeto al régimen de jornada fraccionada los que tradicionalmente se vienen disfrutando en años anteriores y así se recojan en el correspondiente Calendario Laboral acordado por ambas partes.

28.2.2. Turnos.

Los horarios para los distintos relevos son:

- Primer relevo: de 6 a 14 h.

- Segundo relevo: de 14 a 22 h.

- Tercer relevo: de 22 a 6 h.

El trabajador sujeto a este régimen disfrutará de un descanso intermedio retribuido de 30 minutos efectivos.

Al trabajador sujeto al régimen de turnos, que entre el final de su jornada y el comienzo de la siguiente no le medien 14 horas de descanso, por ser requeridos sus servicios en la Empresa, se le considerarán a efectos de compensación (bien sea económica o en forma de descansos) como exceso de jornada las horas que faltan hasta el cómputo de 14 horas.

En caso de que la opción del trabajador se decidiese por la compensación en forma de descansos, éstos tendrán la consideración de días de libre disposición en los términos definidos en el art. 29.2.1.

No se considerarán, a estos efectos, las horas debidas a cambios de turnos efectuados a petición del trabajador.

En los casos que, por necesidades del servicio, el exceso de jornada no pueda ser compensado con descanso, se retribuirá como extraordinario.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

28.3. Exceso de jornada.

Por razones de organización los días de exceso de jornada se programarán antes del 15 de diciembre del año anterior de modo que constituyan un calendario de referencia a todos los efectos. Por acuerdo de las partes y cuando las circunstancias lo aconsejen éstos podrán ser modificados.

28.4. Cambios de turno y descanso.

Los trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de turnos rotativos, podrán intercambiarlos, así como los descansos, siempre que:

a) Pertenezcan a la misma instalación.

b) Ostenten la misma profesión o especialización íntimamente relacionadas.

c) Quede debidamente cubierto el servicio, a criterio del mando.

d) Lo notifiquen, por escrito, previamente, a su mando inmediato.

Asimismo, podrá autorizarse el cambio de turno o descanso, sin que sea preciso el cambio con otro trabajador, cuando ello no cause perjuicio ni a las instalaciones, producción o a un tercero.

Igualmente, con carácter excepcional y siempre que concurren circunstancias que lo justifiquen, los trabajadores a turnos que les corresponda realizar el relevo podrán de mutuo acuerdo adelantar o retrasar dicho relevo por un periodo máximo de una hora y en las condiciones y límites antes señalados. En ningún caso tendrá efecto económico alguno.

28.5. Prolongación de jornada en trabajo a turnos.

El trabajador que efectúa su trabajo en régimen de turnos rotativos, sólo se verá obligado a doblarlo, previa notificación escrita, para cada período de ausencia de su relevo, el primer día de dicho período, y siempre que esta ausencia no haya sido notificada con un plazo inferior a 8 horas de antelación para las ausencias de los turnos de tarde y noche y de 12 horas de antelación para el turno de mañanas.

No obstante, lo anterior, en los Departamentos o Servicios en los que, en la composición de cada uno de los distintos turnos, existan más de un puesto de trabajo iguales, se establecerá un régimen rotativo de obligatoriedad en el doblaje, a efectos de que, en el transcurso de un mes natural, en condiciones normales, no se vea obligada una misma persona a doblar más de una vez.

Por motivo de seguridad, en el caso de que la ausencia sea en el turno de mañana, la prolongación de jornada no podrá ser superior a cuatro horas por cada una de ellas, horas éstas que tendrán el carácter de nocturnas, el transporte en este caso será a cuenta de la empresa. En el caso de que la ausencia sea en los turnos de tarde y noche, la prolongación de jornada será de 4 horas exceptuando fuerza mayor o situaciones excepcionales debidamente justificadas.

En caso de prolongación de jornada, la Empresa facilitará la comida una hora después del cambio de turno.

28.6. Corretornos.

El personal corretornos estará asignado al calendario de Jornada Fraccionada con disponibilidad para pasar a turnos.

En compensación por esta disponibilidad percibirá en concepto de Plus de disponibilidad el valor del 100% de los turnos del nivel de su puesto (Complemento Ret; turnicidad; nocturnidad sábados y domingos/festivos (valor anual/12) en concepto de "Plus Disponibilidad"), sin que perciba el valor de ningún turno de forma adicional a este plus.

Este personal tendrá de media anual un fin de semana libre al mes (contando desde el final de la jornada fraccionada del viernes hasta el domingo incluido) y 22 días de vacaciones laborables.

Siempre que se produzca una ausencia en los Puestos de Trabajo en donde exista corretornos, éste cubrirá las ausencias previo aviso de su mando inmediato, que procurará designarlo de forma rotativa. La jornada de trabajo de este personal se regulará bimestralmente.

Artº 29. Vacaciones.

29.1. Duración.

Los trabajadores en situación de alta en plantilla, acreditada o prevista a lo largo de todo el año, tendrán derecho a los siguientes días de vacaciones:

- Personal de Jornada Normal: 22 días laborables.
- Personal de turnos: 30 días naturales.

La duración de las vacaciones de los trabajadores sin derecho al disfrute completo, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla, acreditado o previsto, dentro del año natural de que se trate.

29.2. Disfrute.

1) Como norma general, y salvo acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección en función de las circunstancias que concurran (calendario de turnos, etc.) las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

Personal de Jornada Normal

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

Personal a Turnos

28 días naturales consecutivos y un segundo período de 2 días laborables.

En ambos casos los 2 días laborables que podrán disfrutarse de manera conjunta o separadamente, serán de libre disposición, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a criterio del mando, quien no pondrá objeciones si existe posibilidad de sustitución o ésta no fuera necesaria.

En el caso de que varios trabajadores solicitasen el disfrute de los días en las mismas fechas y fuera superior al permitido para una cobertura razonable y necesaria del servicio, se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- 1.- Los solicitantes que disfruten el grueso de las vacaciones fuera de época preferencial.
- 2.- Una vez aplicado el criterio anterior, y siguiera superándose el número de solicitantes al permitido se atenderá según orden de petición.
- 3.- La solicitud se hará con al menos 15 días de antelación, abriéndose el plazo el 16 de diciembre. Ante peticiones excepcionales con plazos inferiores a los 15 días se estará a expensas de las necesidades del servicio.

4.- Con al menos 6 días a la fecha solicitada, el Jefe inmediato contestará por escrito a la solicitud en el Libro de Registro, indicando la aceptación o la denegación. En el caso de que el trabajador en el periodo de 8 días con anterioridad a la fecha solicitada de disfrute de los días, no recibiera la contestación de su mando inmediato, solicitará al superior inmediato del mando el disfrute de los mismos, el cual se obliga a contestar en el plazo de 2 días (máximo 6 días antes de la fecha solicitada), en el libro de registro.

El presente procedimiento tiene por objeto establecer y definir la solicitud de los días de Libre Disposición (Días de vacaciones no programados) y reflejarlo en un archivo físico que sea de consulta para los trabajadores de cada Departamento.

En cada Departamento habrá un libro denominado "Libro de Registro de solicitudes de los días de libre disposición" debidamente custodiado. Podrá dividirse por secciones, será de consulta pública y se cubrirá a bolígrafo.

En el citado libro cada hoja se referirá a cada día del año, del 1 de enero al 31 de diciembre, los trabajadores deberán anotarse en la hoja correspondiente al día que solicitan. En cada línea se indicará el Orden de Petición y fecha, Expediente, Nombre y apellidos del solicitante y la firma, aceptación o denegación por parte del mando y la fecha.

El trabajador solicitará el disfrute de los días de libre disposición registrándose, según orden de petición, en el folio correspondiente a la fecha en la que está interesado. El mando indicará su aceptación o denegación, en el plazo estipulado; en el apartado de observaciones se reflejarán las causas que provocan los motivos organizativos de la denegación.

Además, en el apartado de observaciones se indicará cualquier incidencia que se produzca, por ejemplo: Cambio del día de solicitud a petición del trabajador.

- 2) A petición del trabajador, previo acuerdo con la Jefatura de su Departamento o Servicio, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá disfrutar las vacaciones en dos períodos de duración distinta a la reseñada en el punto anterior.

En este supuesto, y para el personal cuyas vacaciones se computan en días naturales, los días contabilizados como vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajado, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

Los trabajadores podrán intercambiar su período de vacaciones siempre que:

Pertenezcan a la misma instalación.

Ostenten la misma profesión o especialización íntimamente relacionada.

Quede debidamente cubierto el servicio, a criterio del mando.

Lo notifiquen por escrito, previamente, al mando inmediato.

Asimismo, podrá autorizarse, sin que sea preciso el cambio con otro trabajador, cuando ello no cause perjuicio a las instalaciones, producción o a un tercero.

29.3. Época de Disfrute.

Las vacaciones serán disfrutadas en régimen rotativo, a lo largo de todo el año.

Sin perjuicio de lo anterior, en los Departamentos o Servicios en que el régimen de trabajo y las dotaciones de personal lo permitan, se tenderá a establecer el disfrute de las mismas en períodos más próximos a la época preferencial, a que se refiere el párrafo que sigue.

El personal que disfrute su tanda de vacaciones entre el 16 de septiembre y el 15 de junio, ambos inclusive, percibirá un complemento, por cada día natural en estas condiciones, cuyos valores unitarios se recogen en el Anexo I.

No se percibirá tal Plus cuando el disfrute de vacaciones en el aludido período lo sea a petición del propio trabajador.

En todo caso las vacaciones deberán estar previamente programadas, estableciéndose para ello el correspondiente calendario, en la forma en que se indica en el punto siguiente.

29.4. Calendario.

La Dirección de la Empresa confeccionará el calendario de vacaciones que deberá estar finalizado antes del 1 de Diciembre de cada año. Este calendario responderá a los criterios siguientes:

- 1) Se harán, en la medida de lo posible, agrupaciones del personal con funciones intercambiables para distribuirlos uniformemente en las diferentes tandas.
- 2) Se establecerá un régimen de rotación, lo más uniformemente posible, de forma tal que el disfrute de las vacaciones corresponda a períodos alternativos dentro de cada época del año.

Una copia de dicho calendario, debidamente firmada, será expuesta en el tablón de anuncios del Servicio o Departamento correspondiente, remitiéndose copia al Servicio de Recursos Humanos y al Comité de Empresa.

29.5. Reclamaciones.

Dentro de los 30 días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, los trabajadores podrán elevar a través de sus respectivos mandos, a sus Jefes de Departamento o Servicio, las reclamaciones y alegaciones que estimen oportunas.

El Jefe de Departamento o Servicio correspondiente resolverá las mismas, informando de ello al interesado y realizando, en su caso, de ser resueltas favorablemente, las correcciones oportunas en el calendario.

En el supuesto de desestimarse la reclamación, el trabajador afectado podrá elevar ésta, a través del Comité de Empresa, a la Dirección, quien resolverá en el plazo de 15 días siguientes a su recepción.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones, sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal y copia al Comité de Empresa.

29.6 Obligatoriedad de disfrute.

Las vacaciones deberán iniciarse obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

Como únicas excepciones se establecen los casos del personal que, hallándose de baja por enfermedad o accidente, devengue vacaciones y no pueda disfrutarlas dentro del año natural.

Este personal, inmediatamente a la fecha de su alta y antes de incorporarse a su puesto de trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes.

29.7. Casos Especiales.

1) El tiempo de permanencia en excedencia, no produce derecho a vacaciones.

2) Por el contrario, no supondrán pérdida de tal derecho los períodos de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad o Accidente, sin perjuicio de la percepción de la bolsa de vacaciones.

3) El personal que, por estar de baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutar de sus vacaciones cuando las tiene programadas en el calendario establecido, o aquel que, encontrándose disfrutando sus vacaciones, causara baja por enfermedad o accidente e interrumpa aquellas, mientras subsista dicha baja, una vez obtenida el alta se reincorporará a su tanda de vacaciones. En el supuesto de que la aludida tanda de vacaciones ya se hubiera finalizado, se incorporará al trabajo, disfrutando los días pendientes cuando lo permitan las necesidades del Servicio.

4) Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la mujer trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de I.T o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artº 30 Permisos y licencias.

30.1. Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuido durante el tiempo y supuestos siguientes:

- Matrimonio; 15 días naturales.

-Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o cónyuge: 1 día natural. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por este motivo, superior a 200Km desde el centro de trabajo, el permiso será ampliado en 1 día natural más.

-Nacimiento o adopción: 4 días laborables.

-Fallecimiento:

Primer grado de consanguinidad y afinidad del trabajador: 4 días naturales.

Segundo grado de consanguinidad y afinidad del trabajador: 3 días naturales.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por este motivo, superior a 200 kilómetros desde el Centro de Trabajo, el permiso será ampliado en 2 días más.

En caso de fallecimiento de un familiar residente en el domicilio del trabajador, presentando el justificante de convivencia: 1 día. No aplica el párrafo anterior referido al desplazamiento superior a 200 Kilómetros.

-Enfermedad grave u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad del trabajador: 3 días.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por este motivo, dentro de la provincia de Lugo y superior a 75 kilómetros desde el Centro de Trabajo, el permiso será ampliado en 1 día.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por este motivo, fuera de la provincia de Lugo y superior a 75 kilómetros desde el Centro de Trabajo, el permiso será ampliado en 2 días.

En el caso de tratarse de una hospitalización para realizar una intervención quirúrgica programada, el trabajador podrá optar por acogerse al permiso en la fecha del ingreso o bien en la fecha de la intervención quirúrgica, siempre respetando el cómputo de los días de permiso; comunicándolo con antelación suficiente y con el posterior justificante correspondiente. Si varios trabajadores de este Centro de Trabajo tuvieran derecho a este permiso, por el mismo sujeto causante, podrán cogerlos consecutivamente, previa comunicación; y se deberá presentar el justificante correspondiente de la permanencia del ingreso.

-Por accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: 2 días naturales, este reposo domiciliario debe ser acreditado médicamente, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad del trabajador.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por este motivo, dentro de la provincia de Lugo y superior a 75 kilómetros desde el Centro de Trabajo, el permiso será ampliado en 1 día.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por este motivo, fuera de la provincia de Lugo y superior a 75 kilómetros desde el Centro de Trabajo, el permiso será ampliado en 2 días.

Si varios trabajadores de este Centro de Trabajo tuvieran derecho a este permiso, por el mismo sujeto causante, podrán cogerlos consecutivamente, previa comunicación; y se deberá presentar el justificante correspondiente referente al reposo domiciliario.

-En los casos de asistencia a consulta médica de especialistas y por el tiempo necesario, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general del Servicio Público de Salud o el Médico de la Empresa, debiendo presentar el justificante correspondiente.

Si en el supuesto anterior, el empleado le correspondiera trabajar en el turno de noche y la consulta estuviera prevista para antes de las 14 horas, se concederá permiso, por 8 horas en aquel turno siempre y cuando el Médico de la Empresa acredite la necesidad.

-En los demás casos de consulta médica del trabajador referidos a facultativo de medicina general del Servicio Público de Salud, hasta el límite de 16 horas al año. El tiempo concedido se entiende por tiempo necesario para hacer la consulta, no obstante, queda a criterio del trabajador la utilización de jornadas completas con el mismo límite anual de 16 horas.

-Para acompañar a consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social, o Centros Especializados, de familiares de trabajadores que tengan la condición de disminuidos físicos o psíquicos, incluidos como beneficiarios del Seguro Social del propio trabajador o certifiquen la convivencia, por el tiempo necesario y con el límite máximo de 1 día por mes

-En caso de consulta médica a especialistas o médico de cabecera referido a pediatría, del Servicio Público de Salud, para padres, hijos y cónyuge del trabajador, y se acredite la imposibilidad de éstos de desplazarse por sí mismos, hasta un límite de 16 horas al año por trabajador. El tiempo concedido se entiende por tiempo necesario para hacer la consulta, no obstante, queda a criterio del trabajador la utilización de jornadas completas con el mismo límite anual de 16 horas.

-En los supuestos de Primera Comunión o acto extraordinario de otra confesión religiosa, por una sola vez para cada hijo que no haya alcanzado la mayoría de edad y siendo trabajadores sujetos al régimen de turno, y siempre que la celebración coincida con día de trabajo de su turno, se concederá un permiso de 1 día natural

-Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural

En los casos de que el trabajador conviva con una persona en unión estable análoga al vínculo matrimonial y se certifique la convivencia, tendrá los mismos derechos a efectos de permisos que los establecidos como consecuencia de parentesco del cónyuge en este Artículo.

30.2. Permisos no retribuidos.

En casos suficientemente justificados, previa petición al mando inmediato y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán concederse permisos no retribuidos, por el tiempo indispensable en cada caso.

Capítulo VI

Retribuciones.

Artº 31 Consideraciones generales.

Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los impuestos y cuotas de la Seguridad Social en la forma que legalmente corresponda.

En todo el texto del presente Convenio, donde quiera que se hable de euros, se entenderá que son brutos.

Artº 32 Pacto de retribución global.

La presente estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global.

Artº 33 Retribución: conceptos que la integran.

Los distintos conceptos que integran la estructura retributiva son:

- 1) Salario o sueldo base.
- 2) Complementos personales:
 1. Garantía Ad personam cuando proceda
- 3) Complementos de puesto de trabajo:
 1. Plus de Nocturnidad.
 2. Plus de Turnicidad
 3. Plus Sábados, Domingos y Festivos
 4. Complemento Régimen Especial de Trabajo.
 5. Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.
 6. Complemento Jornada Fraccionada
 7. Pluses Varios
- 4) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 1. Horas Extraordinarias.
- 5) De vencimiento superior al mes:
 1. Gratificaciones extraordinarias.
 2. Bolsa de vacaciones.
 3. Prima por Resultados (Anexo IV)
- 6) Premios de Vinculación.

Los conceptos retributivos mencionados se incrementarán en cómputo anual de acuerdo con lo recogido en las tablas salariales (Anexo I), salvo en aquellos supuestos específicos en los que se hayan acordado incrementos diferentes.

Artº 34 Retribución: regulación de los distintos conceptos.**34.1. Sueldo o Salario Base.**

Los valores para cada uno de los distintos niveles y grados, son los que figuran en el Anexo I.

Su percepción se devenga en base a:

- Tiempo realmente trabajado
- Sábados, Domingos y festivos
- Permisos y licencias retribuidas
- Vacaciones.
- Y, en general, por cualquier situación que diera derecho a percepción del salario.

34.2. Garantía Ad Personam.

Esta Garantía, que tiene reconocida a título individual determinado personal, será revisada anualmente en el mismo porcentaje pactado para la revisión de las Tablas Salariales, por lo que no será absorbible ni compensable.

34.3. Plus de Nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 6 horas. Su regulación responderá a los puntos siguientes:

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se cobrará la bonificación exclusivamente por las horas trabajadas.

Si exceden de cuatro las horas realizadas en el período nocturno, se devengará la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Este Plus de Nocturnidad consistirá en la percepción de un complemento, cuyos valores unitarios/hora son los que se recogen en el Anexo I.

Para el personal de turnos, se percibirán, en vacaciones, las horas nocturnas que les hubieran correspondido de haber estado trabajando.

34.4. Plus de Turnicidad.

Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos rotativos se percibirá un Plus, por cada día realmente trabajado en esta situación, cuyos valores unitarios son los que figuran en el aludido Anexo I.

A estos efectos, se considerarán días realmente trabajados, también los que le corresponderían durante el período de vacaciones.

Este Plus se dejará de percibir, sin que su devengo suponga consolidación salarial alguna, cuando, sea cual fuere la causa que lo determine, se deje de trabajar en régimen de turnos.

Cuando, de forma no continuada, se haya trabajado en régimen de turnos más de 115 días dentro del año natural, se percibirá este Plus por todos los días efectivamente trabajados.

De no alcanzarse los 115 días, se percibirá únicamente por los días trabajados a turnos.

Este plus tendrá un incremento en los términos pactados en convenio.

34.5. Plus Sábados, Domingos y Festivos.

Con el fin de compensar las peculiaridades del trabajo en sábados, domingos y/o festivos, se establece, para el personal sujeto al régimen de turnos, un Plus que se percibirá por cada sábado, domingo o festivo efectivamente trabajado y cuyos valores unitarios son los que se recogen en el Anexo I.

A estos efectos, el personal que trabaje en sábados, domingos y/o festivos, percibirá en vacaciones los que le hubieran correspondido en dicho período, si hubiera estado trabajando.

Se comprende la retribución como festivo, y por lo tanto retribuido como Plus Festivo, a los días 24 de diciembre y 31 de diciembre; se abonará dicho Plus sólo a las personas que trabajen realmente dichos días. En caso de que estos días coincidan en sábado o domingo, se abonará, a parte del Plus Festivo, el Plus de Sábado o Domingo según corresponda para los días realmente trabajados.

34.6. Complemento régimen especial de trabajo.

Lo percibirán las personas que trabajan a tres turnos continuos de Mañana Tarde y Noche.

34.7 Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.

El personal que devengue este Plus, conforme se indica en el Art. 29.3 percibirá, por cada día en esta situación, de acuerdo con su nivel y grado, las cantidades cuyos valores unitarios se recogen en el Anexo I.

34.8 Pluses Varios.

En razón de las peculiaridades de las actividades que a continuación se relacionan, se establecen los Pluses cuyos valores se recogen en el Anexo I, de acuerdo con los criterios que se indican en cada caso.

Las percepciones que se devenguen por los citados conceptos, no serán consolidables, y las actividades que dan lugar a su percepción no serán tenidas en cuenta, en consecuencia, en la valoración del puesto de trabajo, estén o no recogidas en la descripción.

-Plus Líder de Equipo.

Lo percibirá el personal que ejerza las funciones de Líder de Equipo. -Plus por actividades Contraincendios.

Lo percibirán los ocupantes de los puestos de trabajo de las Brigadas de Turno de Mantenimiento y Jefes de Equipo de Vigilancia.

Este Plus se devengará mensualmente, en la cuantía que se fija en el Anexo I, dejándose de percibir en los casos de ausencia al trabajo que no sea debida a descanso o vacaciones.

-Plus por actividades en Instalaciones Radiactivas.

Lo percibirán aquellos a quienes, explícitamente, se les reconozcan actividades en instalaciones o equipos radiactivos.

Este Plus se devengará mensualmente en la cuantía que se fija en el Anexo I dejándose de percibir en los casos de ausencia al trabajo que no sea debida a descanso o vacaciones o cuando, en el período mensual correspondiente, no se produzca actividad alguna de estas características.

-Plus por actividades de Control por Gammagrafía.

Lo percibirán aquellos a quienes explícitamente se les reconozcan actividades con equipos de control por gammagrafía.

Este Plus se devengará mensualmente en función del número de exposiciones radiográficas efectuadas con el equipo.

A estos efectos, se facilitará al Comité de Empresa listado de personas autorizadas.

-Plus Jefe Equipo Brigada de Emergencia.

Este Plus lo percibirán mensualmente los miembros de la Brigada que realizan la función de Jefe de Equipo de la citada brigada.

-Plus Brigada de Emergencia

Este Plus lo percibirán mensualmente los integrantes de dicha brigada.

34.9 Prima por Resultados.

La percibirá todo el Personal Incluido en convenio en los términos que se recogen en el anexo IV.

34.10 Complemento Jornada Fraccionada.

Lo percibirá el personal sujeto a Régimen de Jornada Fraccionada en las cuantías y valores que se recogen en Anexo I.

Se acuerda un incremento según lo pactado en convenio.

34.11. Horas Extraordinarias.

Las horas de trabajo que alcancen la calificación de extraordinarias serán retribuidas con un recargo del 75% sobre los valores tipo, según se indica en el Anexo I.

El número de horas extraordinarias, en cumplimiento de la Legislación vigente, no podrá ser superior a ochenta al año.

A estos efectos no serán computables las realizadas por causa de reparaciones perentorias, ausencias imprevistas, fallos de suministro de energía y otros motivos fuera de la normalidad de la producción o de los servicios.

A efectos de lo dispuesto en el Art. 7 del Real Decreto 92/1983 de 19 de enero y Orden Ministerial de 1º de marzo de 1983, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen para:

Prolongación de jornada del personal en régimen de turnos, efectuadas por ausencia de su relevo, en la forma y circunstancias que se indican en el artículo 28, apartado 5 del presente texto.

Cambios de turno.

Períodos punta de producción o mantenimiento.

Mantenimiento no preventivo.

La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección y la libre aceptación o denegación al trabajador, salvo aquellas, cuya ejecución será obligatoria, necesarias para efectuar reparaciones perentorias o de aquellas averías que se produzcan en las instalaciones, fallos de energía eléctrica y otras causas que afecten a la marcha normal de la producción. Asimismo, serán de obligada ejecución las que sea preciso realizar con prolongación de jornada en el trabajo a turnos, en la forma y términos que se concretan en el Art. 28, punto 5, antes aludido.

34.12. Gratificaciones Extraordinarias.

El número de gratificaciones es de dos:

-Gratificación de Julio.

-Gratificación de Navidad.

Cada una de ellas estará compuesta, cuando se devenguen íntegras, por una mensualidad de Sueldo o Salario Base, más garantía ad personam cuando proceda.

Se abonarán como máximo el día laborable anterior al 16 de Julio y 20 de diciembre respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

34.13. Bolsa de Vacaciones.

Su valor para 2020 será de 1.1916, 25 €, y se incrementará según lo pactado en el artículo 35.

El personal que no devengue las vacaciones completas percibirá la parte proporcional correspondiente al número de días devengados.

Estas cantidades serán abonadas a cada trabajador en la nómina inmediata anterior al mes en que, según el calendario oficial de vacaciones, le corresponda iniciar el disfrute. En el caso de vacaciones fraccionadas se entenderá el período más largo, o el primero de ellos de ser éstos de igual duración.

34.14.- Premios de vinculación.

Para los años de vigencia del convenio (2020-2025) los valores para los premios de vinculación se incrementarán en los términos pactados en el artículo 35, siendo los valores del año 2020 los que siguen:

	Año 2020
Premio de 15 años	291€
Premio de 20 años	832€
Premio de 25 años	1404€
Premio de 30 años	2247€
Premio de 35 años	2807€

Artº 35 Incremento retributivo.

Incrementos salariales:

Los incrementos salariales durante la vigencia del Convenio serán los siguientes:

Año 2020: 2,2% de incremento sobre tablas definitivas del 2019 o el IPC real si este es más alto, entonces se actualizarán las tablas definitivas del 2019 con el IPC real del 2020 y se procederá al abono de los correspondientes atrasos del 2020.

Año 2021: 2,2% de incremento sobre tablas definitivas del 2020 o el IPC real si este es más alto, entonces se actualizarán las tablas definitivas del 2020 con el IPC real del 2021 y se procederá al abono de los correspondientes atrasos del 2021.

Año 2022: 2,2% de incremento sobre tablas definitivas del 2021 o el IPC real si este es más alto, entonces se actualizarán las tablas definitivas del 2021 con el IPC real del 2022 y se procederá al abono de los correspondientes atrasos del 2022.

Año 2023: 2,2% de incremento sobre tablas definitivas del 2022 o el IPC real si este es más alto, entonces se actualizarán las tablas definitivas del 2022 con el IPC real del 2023 y se procederá al abono de los correspondientes atrasos del 2023.

Año 2024: 2,2% de incremento sobre tablas definitivas del 2023 o el IPC real si este es más alto, entonces se actualizarán las tablas definitivas del 2023 con el IPC real del 2024 y se procederá al abono de los correspondientes atrasos del 2024.

Año 2025: 2,2% de incremento sobre tablas definitivas del 2024 o el IPC real si este es más alto, entonces se actualizarán las tablas definitivas del 2024 con el IPC real del 2025 y se procederá al abono de los correspondientes atrasos del 2025.

Capítulo VII

Aspectos asistenciales.

Artº 36 Seguridad social complementaria (plan pensiones).

Las prestaciones por Jubilación, Invalidez, Viudedad y Orfandad serán las vigentes en cada momento en el Plan de Pensiones promovido por Aluminio Español, S.L. y Alúmina Española, S.A., a las que tendrán acceso los trabajadores en las condiciones establecidas en las Especificaciones de cada Plan de Pensiones, regulados por la legislación que aprueba el Reglamento de Planes y Fondo de Pensiones.

Artº 37 Comisión para atenciones sociales y capacidad disminuida.

Con el fin de atender aquellos conceptos asistenciales no incluidos en el presente Convenio, se mantiene la Comisión para Atenciones Sociales y Capacidad Disminuida.

Los fines de esta Comisión son los fijados en sus propias normas de funcionamiento y sus Estatutos figuran como Anexo V al presente Convenio.

Básicamente esta Comisión responderá a los siguientes planteamientos:

Composición. - Estará compuesta por:

- 3 representantes del personal, nombrados por el Comité de Empresa.
- 1 Empleado de S. G. de R. Humanos.
- 1 Médico del Servicio Médico de Empresa.
- 1 Representante de la Dirección.

Fondos. - Estarán constituidos por:

a) Una aportación mensual, por cada Trabajador, consistente en un 0,4% de sus percepciones reales mensuales.

b) Igual aportación por parte de la Empresa, que será incrementada en un 0,2% siempre que el índice de absentismo por enfermedad correspondiente a los tres meses anteriores, sea igual o inferior al 3%. Si dicho índice de absentismo estuviera comprendido en el mismo período, entre el 3% y el 4,75%, el 0,2% a que se ha hecho

referencia se aplicará exclusivamente sobre el sueldo o salario base mensual, dejándose de aportar cuando el referido índice de absentismo por enfermedad exceda del 4,75%.

A estos efectos, el cálculo del índice de absentismo se efectuará de la forma siguiente:

$$I.ABS. = \frac{\text{HORAS PERDIDAS ENFERMEDAD}}{\text{HORAS TOTALES TEORICAS}} \times 100$$

b) Cualquier otra cantidad que pudiera recaudarse.

Se le reconoce a la Empresa la facultad de cesar en su aportación si los fondos fueran destinados a fines distintos a los que se recogen en los aludidos estatutos.

Artº 38 Complementos por enfermedad.

Con cargo al Fondo de Ayuda, el trabajador en situación de baja por enfermedad, percibirá las ayudas o complementos a las prestaciones de la Seguridad Social que se detallan:

-Una ayuda, equivalente al Salario Base, Garantía Ad Personam en su caso y Complementos de Puesto (de cantidad y/o calidad) de hasta tres días por cada año natural, aplicable a los tres primeros días de baja, independientes o acumulados.

-Un complemento diario a la prestación económica de la Seguridad Social o Empresa, a partir del cuarto día de baja, hasta alcanzar el importe del Salario Base, Garantía Ad Personam en su caso y Complemento de Puesto (de cantidad y/o calidad).

Si la enfermedad padecida comporta internamiento sanatorial u hospitalario, el complemento se percibirá desde el primer día.

El cobro de los Complementos de Puesto está supeditado a que el índice de absentismo por enfermedad, en los tres meses anteriores, no supere el 4% y a que, obviamente el Fondo de Ayuda cuente, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, con liquidez suficiente para hacer frente al pago de dichas ayudas.

Artº 39 Complemento por accidente de trabajo.

En los casos de accidente de trabajo, se complementará la prestación del Seguro hasta alcanzar el 100% del salario real, entendiéndose por salario real, el Sueldo Base más Garantía Ad Personam en su caso y Complemento de Puesto de trabajo (cantidad y/o calidad).

Los accidentes "in Itinere" deberán acreditarse.

Artº 40 Anticipos.

Con cargo a los salarios ya devengados, y al amparo del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, podrán obtenerse anticipos con límite en la retribución acreditada hasta el momento de su solicitud.

Con este mismo criterio, se podrán también obtener anticipos sobre las pagas extraordinarias.

No obstante, también podrán percibirse, por un máximo de dos veces al año, hasta un límite del 90% del sueldo mensual. No serán computados a estos efectos, los anticipos que pudieran solicitarse relacionados con el momento de disfrute de las vacaciones

La petición deberá ser formulada, al menos, con un día de antelación y, en ambos casos, antes del día 20 de cada mes, con la limitación de un anticipo al mes por trabajador.

Artº 41 Prestamos.

El saldo máximo constante del Fondo con destino a préstamos se fijan 180.000 Euros.

Cualquier trabajador, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, exceptuado los casos de enfermedad, podrá solicitar la concesión de un préstamo de acuerdo con las siguientes normas:

a) Solicitudes: Las peticiones podrán ser cursadas a través de los respectivos Jefes de Departamento o Servicio, o bien a través del Comité de Empresa.

En ambos casos serán remitidas a la Comisión de Atenciones Sociales.

b) Concesión: Las peticiones serán estudiadas y resueltas por la Comisión de Atenciones Sociales. En caso de no acuerdo, decidirá la Dirección.

c) Los préstamos se harán efectivos por orden de antigüedad en la presentación y será condición indispensable que se acredite que es para el interesado.

d) La concesión estará supeditada a que haya fondos disponibles.

e) Salvo caso excepcional suficientemente acreditado, no se concederá préstamo a quien tenga otro pendiente de cancelación.

f) En el supuesto de un caso de extrema necesidad, la Comisión estudiará la posibilidad de darle preferencia.

Condiciones, Límites y Plazos.

a) Cantidades máximas y plazos de devolución:

-Hasta 2.400 Euros, a cancelar en el plazo de 24 meses.

-Hasta 6.000 Euros, en caso de enfermedad del trabajador o alguno de sus familiares directos, justificada suficientemente la necesidad. El plazo de devolución será de 30 meses, a menos que se concierte un plazo menor de amortización.

El trabajador deberá proceder a la amortización total del préstamo si se produjera alguno de los supuestos previstos en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuándose el caso de Incapacidad Transitoria.

b) Estos préstamos no devengarán intereses.

Artº 42 Ayudas al estudio para hijos del personal.

Los hijos de empleados en activo percibirán ayudas a estudios universitarios medios y superiores, Bachiller o equivalentes, Ciclos, E.S.O., Primaria e Infantil y Guardería en las cuantías fijadas en el Anexo V.

Para las ayudas de Carreras Universitarias, siempre y cuando no se cursen a través de sistemas de enseñanza a distancia, se fija un valor de 1.124,20€ para el año 2020, este valor se incrementará en los mismos términos que el convenio.

Para las ayudas para Master Oficial Universitario para la obtención de la titulación superior, siempre y cuando no se cursen a través de sistemas a distancia, se fija un valor de 2000€ por Máster.

Artº 43 Ayuda para odontología.

Se subvencionará el 50% del importe de los gastos soportados en facturas, por consultas, radiografías, extracciones, prótesis y reposición de piezas. La cuantía máxima del gasto, para el año 2020, será de 3.272,84 € incrementados en el porcentaje correspondiente (2,2 % o IPC si mayor) anuales por unidad familiar, se incrementarán el valor de este importe aplicando el porcentaje de actualización resultante de las tablas salariales.

Artº 44 Transporte del personal.

Se mantiene el sistema de transporte de personal a y desde Fábrica, con el recorrido y frecuencias establecidas durante la negociación del presente Convenio, sin coste alguno para el personal.

Artº 45 Transporte interno al comedor.

Durante el período de jornada fraccionada, se mantiene vigente un sistema de transporte interno en el Complejo, en las horas normales de comida, para facilitar al personal el acceso al Comedor desde las inmediaciones de su puesto de trabajo, y el retorno al mismo.

Artº 46 Colonia infantil.

En este tema se estará a lo reflejado en el Acta del acuerdo de 19 de junio de 1.996 entre Centrales Sindicales/Grupo Inespal.

Ver Anexo V Estatutos de Atenciones Sociales, Artículo 6.12.

Capítulo VIII

Acción sindical en la empresa.

Artº 47 Principios generales.

El ejercicio de Acción Sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Artº 48 Del comité de empresa.

El Comité de Empresa es el máximo órgano de representación colegiada del Personal en el Centro de Trabajo.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales, retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente en forma mensual o bimestral y distribuidas entre sus miembros, según criterio del propio Comité.

Quedarán excluidas, del conjunto de estas horas, las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, reuniones de las Paritarias, Comité de Seguridad y Salud y Negociación Colectiva.

Excepcionalmente, los componentes del Comité de Empresa, podrán disfrutar, previo aviso con una semana de antelación de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días, para asistir a cursos de formación sindical.

Mensualmente, los Servicios Generales de Recursos Humanos pondrán a disposición del Comité de Empresa bonos justificativos de ausencia al trabajo, debiéndose comunicar al Jefe inmediato la no asistencia el día anterior, salvo casos urgentes y excepcionales en que no sea posible cumplir este plazo de preaviso. En este caso, se avisará con la mayor antelación posible, a través de los Servicios Generales de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrá de Tablones de Anuncios en distintas dependencias del Centro de Trabajo, debiendo cumplir las mínimas garantías de inviolabilidad. La empresa se hará cargo de los gastos derivados de la renovación del mobiliario en malas condiciones.

De todo lo expuesto en el Tablón de Anuncios se entregará copia a la Jefatura de S.G. de R. Humanos y deberá llevar sistemáticamente el sello del Comité.

Mensualmente, la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 250 Euros para la cobertura de los gastos producidos en el desempeño de su cometido. En caso de ser requerida la información sobre el uso de esa cuantía por parte de auditores externos al centro, el comité de empresa facilitará el acceso a dicha información.

Artº 49 Derechos del comité a la información.

Sin perjuicio de los derechos que, específicamente y a lo largo del texto del Convenio, se han acordado, y de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa deberá estar informado sobre las materias y aspectos siguientes:

Con periodicidad mensual

-El número de Horas Extraordinarias efectuadas, desglosadas por Departamentos y el número de personas que las hayan realizado.

-El número de trabajadores contratados temporalmente.

-La evolución de la plantilla, con expresión del número de altas y bajas que se hayan producido.

-Los Modelos de Contrato de Trabajo escrito que utiliza la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

-Cambios de puesto por protección a la maternidad.

Con periodicidad trimestral

1st En general, los asuntos que puedan relacionarse con la problemática del personal.

2nd La evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la situación de la producción y de las ventas, el programa de producción y la evolución probable del empleo en la Empresa.

3rd Horas de superior nivel (nombre, nivel, departamento, días y nivel de la persona sustituida).

4th Las estadísticas sobre índices de Absentismo y sus causas; los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus consecuencias; los índices de Siniestralidad; los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Con periodicidad anual

1.El balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

2.Tablas salariales Personal Incluido en Convenio.

3.Organigrama y relación nominal por puesto.

Se informará puntualmente en:

Los casos de Sanción por faltas calificadas de Graves o Muy Graves, con la doble finalidad de:

-Ser recibidos si así lo solicitan por la Dirección antes de que se adopte resolución.

-Emitir informe razonado, en el plazo de cinco días laborables, contados a partir de la fecha en que se solicite.

Artº 50 Garantías del comité.

Los miembros del Comité de Empresa, como Representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado de su propia Sección Sindical.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la terminación de su mandato, o dimisión, en su caso, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, y con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.

Artº 51 Secciones sindicales.

La Dirección reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la Empresa y el derecho a estar representados conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Las actuaciones, garantías, derechos y obligaciones del Delegado y de la correspondiente Sección Sindical, se registrarán por los acuerdos siguientes:

a) El Delegado, mientras se mantenga en el ejercicio de su cargo, gozará de las garantías y derechos otorgados por la Legislación Vigente o por el presente Convenio a los miembros del Comité.

b) Las Secciones Sindicales, a través de su/s Delegado/s, podrá realizar propaganda sindical y emitir comunicaciones en tabloneros de anuncios o carteles independientes instalados en lugares de concurrencia general de la plantilla, previamente autorizados.

Las publicaciones serán comunicadas, previamente, a los Servicios Generales de Recursos Humanos. Serán identificables y la Central correspondiente se responsabilizará de su contenido.

c) Dispondrán de un local cada una de ellas en el que puedan:

- Contar con medios de archivo y documentación independientes.

- Celebrar reuniones o sesiones de trabajo.

- Dotación de teléfono y conexión a internet a través de dispositivo USB.

d) El cobro de las cuotas sindicales podrá llevarse a cabo a través del Servicio de Nóminas previa autorización expresa del interesado. En este caso, los movimientos de altas, bajas o cualquier otra variación tendrán efecto, en Nómina, mensualmente.

Para la aclaración de cualquier incidencia, Recursos Humanos facilitará a petición de cualquier Sección Sindical listados de sus afiliados.

e) Podrá convocar Asamblea, fuera de horas de trabajo previa aceptación del uso del comedor por parte de la Dirección.

La Dirección de la Empresa hace constar que su actitud con respecto a las distintas Secciones Sindicales se ajustará a los principios de neutralidad y equidad de tratamiento en sus relaciones.

La excedencia por dedicación plena a actividades sindicales se ajustará a lo dispuesto en los Artículos 46.4 y 45.k) del Estatuto de los Trabajadores.

Su disfrute, al amparo de este acuerdo se limitará a un caso por cada Central Sindical con implantación suficiente para disponer de Delegado.

Artº 52 Derechos de reunión y asamblea.

El personal podrá reunirse en Asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa a la Dirección.

Previo acuerdo del Comité con la Dirección de la Empresa, se podrán celebrar, en horas de trabajo, hasta un máximo de 3 Asambleas al año de una hora de duración cada una, para informar o tratar temas, que afecten al comité de empresa o al conjunto de los trabajadores.

El derecho de asistencia a las mismas no alcanza al personal que, durante este tiempo, estuviera implicado en labores o reparaciones que puedan afectar a la buena marcha de las instalaciones.

Los días en que se celebren Asambleas, los autobuses podrán retrasar su salida hasta finalizar las mismas, sin que tal retraso suponga prolongación de jornada.

También podrán ser convocadas Asambleas por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla para realizarlas dentro del horario de trabajo, dentro del límite de las tres asambleas al año, o por un 10% de la plantilla fuera de jornada.

El Orden del día de la Asamblea será elaborado por los convocantes, quienes presidirán y serán responsables de la misma.

Capítulo IX

Disposiciones complementarias.

Artº 53 Ropa de trabajo.

Catálogo de prendas.

Este concepto viene regulado mediante Instrucción Interna, número I-42.06 en la que se recoge el tipo, número y duración de las prendas que componen las dotaciones de los distintos puestos de trabajo.

Uso de la Ropa.

a) El uso de tales prendas deberá sujetarse a las siguientes reglas:

Sus usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza, siendo de su cargo el aseo y planchado de las mismas a excepción de la ropa que requiera un tratamiento especial.

c) Por ser propiedad de la Empresa, sólo podrán usarse durante las horas de servicio.

Los uniformes podrán llevarse tanto a la ida como a la vuelta del trabajo, pero teniéndolos siempre al entrar en servicio.

d) Si durante la vida asignada a las prendas cesaran sus usuarios en el servicio de la Empresa, están obligados a devolver las últimas que hubieran recibido.

e) Terminado el período de vida, o cuando hayan sido dadas de baja, salvo en caso de régimen de alquiler o similar, pasarán a ser propiedad de sus usuarios, pero los uniformes no podrán ser nunca usados en público sin expresa autorización de la Empresa.

Artº 54 Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las competencias y actividades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le otorga sin perjuicio de que, previo acuerdo de las partes, se establezcan las modificaciones que se consideren necesarias en orden a la obtención de un mayor nivel de Prevención en el Centro de trabajo.

La composición de este Comité será la que determine la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Adicionalmente el actual Comité Central de las Plantas, en el que participan los miembros del Comité de Seguridad y Salud celebrará, obligatoriamente, una reunión mensual. No obstante, siempre que lo acuerde el Presidente por iniciativa propia o a petición de tres o más de sus componentes, se celebrarán reuniones extraordinarias.

Los miembros de este Comité que representan a los trabajadores podrán celebrar reuniones preparatorias.

En la convocatoria de las reuniones se citará el Orden del Día.

Se levantará acta de todas las reuniones, remitiendo una de ellas al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a impulsar cualquier acción que tienda a la mejora de la Seguridad y Salud Laboral en el Complejo y, en este sentido, a potenciar al máximo la actuación de los Subcomités de Área.

Artº 55 Subvención de comidas.

El número de tickets subvencionados para cada trabajador al mes será de 23 tickets no acumulables y con un máximo de 2 tickets diarios.

En caso de prolongación de jornada que afecte a los horarios habituales de comida, la Empresa facilitará el que ésta se pueda llevar a efecto. Para ello, abonará el importe de la misma. En el supuesto de que ésta pueda realizarse en horas de funcionamiento del Comedor de la Fábrica, se reembolsará el valor del ticket correspondiente.

Artº 56 Despido por causas objetivas. Comunicación previa.

En los supuestos de despido individual basado en causas objetivas, a que hace referencia el artº 52 del ET, con anterioridad a la preceptiva notificación por escrito al trabajador afectado, se comunicará tal decisión al Comité de Empresa, quién, en el plazo de 72 horas emitirá informe al respecto, el cual no tendrá carácter vinculante.

Artº 57 Capacidad disminuida.

Definición.

Serán considerados como Personal de Capacidad Disminuida aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica, derivada tanto de enfermedad, como de accidente, sea o no laboral, o desgaste físico natural por razón de la edad que, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el desarrollo de los mismos de forma correcta y completa.

Declaración de la Capacidad Disminuida.

La declaración de esta situación podrá efectuarse:

- 1) A través de la calificación oficial como Invalidez Permanente Parcial.
- 2) A través del Servicio Médico de Empresa.

En ambos supuestos el Servicio Médico de Empresa estudiará el caso a propuesta de alguna de las siguientes fuentes:

- a) El propio interesado.
- b) El Jefe del Dpto. o Serv. correspondiente.
- c) A iniciativa del propio Servicio Médico, en base a los reconocimientos periódicos e historial clínico, cuando detecte una incompatibilidad manifiesta del trabajador en el puesto que desempeña o que pudiera afectar claramente a la seguridad de personas y/o instalaciones.

Adaptación del Trabajador.

-Determinada la disminución de capacidad, de acuerdo con el procedimiento establecido, el trabajador será destinado a un puesto compatible con sus posibilidades, si los hubiere.

-En colaboración con la Comisión de Atenciones Sociales y Capacidad Disminuida, y los Delegados de Prevención, si lo desean, la Dirección de la Empresa elaborará una lista de puestos de trabajo, entre los existentes en cada momento, apropiados para personas de capacidad disminuida.

-La disponibilidad de vacantes para solucionar estas situaciones será estudiada y, oídas las sugerencias del Comité de Empresa, determinada por la Dirección en cada caso concreto, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran.

-Con el fin de habilitar vacantes en los puestos de trabajo adecuados para trabajadores disminuidos (según lista anterior), se acuerdan las medidas siguientes:

- a) Utilización de la movilidad funcional de titulares de puestos aptos para disminuidos, quienes, en caso de pasar a un puesto de nivel inferior, conservarán la retribución del de origen, a título personal.
- b) Preferencia para la cobertura de vacantes sobre contrataciones externas siempre que cumplan los requisitos del puesto y no tengan limitaciones médicas para el mismo.
- c) Utilización de las situaciones transitorias previstas en las normas de la Seguridad Social (Incapacidad Transitoria, Invalidez Provisional) con el fin de conseguir un mayor plazo de espera para facilitar la oportunidad de vacante.

-Para asegurar el éxito de las acciones anteriores, se programarán actividades formativas y de reciclaje para el personal afectado.

-Agotadas estas medidas y previsiones sin éxito, se tomará decisión definitiva sobre el caso.

Garantías salariales en caso de cambio de puesto.

En estos supuestos se mantendrán las retribuciones básicas correspondientes al puesto de origen (Salario Base y Garantía Ad Personam en su caso), y los Complementos de Puesto (de cantidad y/o calidad) se calcularán de acuerdo con el nivel del puesto efectivamente desempeñado.

Garantías organizativas.

- a) Si, existiendo posibilidad de adaptación del trabajador disminuido, mediante alguna de las previsiones de este acuerdo, el trabajador las rechazara, se estará a lo que disponga la Legislación Vigente.
- b) Si el trabajador que se encuentre en disfrute de garantía personal, originada por un cambio de puesto debido a disminución de capacidad, rechazara un puesto de trabajo en el que pueda reducir o extinguir su garantía, conservará la que le correspondería si hubiera aceptado el puesto ofrecido.
- c) Si se produjera recuperación constatada de capacidad, de forma total o parcial, el trabajador quedará disponible para movilidad funcional que propicie vacante en favor de otro trabajador con limitaciones.

Invalidez Provisional derivada de Accidente de Trabajo.

Durante la situación de Invalidez Provisional derivada de Accidente Laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre la prestación derivada de dicha contingencia y el salario mensual base más garantía Ad Personam en su caso.

Dicha diferencia no abarcará a las gratificaciones extraordinarias establecidas en Convenio.

Artº 58 Garantía de reserva en caso de invalidez.

En el supuesto de extinción de la relación laboral por declaración de invalidez y en el caso de que una vez revisada la misma se declare que la persona es apta para trabajar y ya ha pasado, en su caso, el periodo de reserva de

puesto, el trabajador tendrá preferencia para acceder a una vacante de puesto de trabajo siempre y cuando cumpla los requisitos del puesto y no tenga limitación médica para el puesto.

Artº 59 Vigilancia de la salud.

Los reconocimientos médicos serán de carácter anual.

Artº 60 Bilingüismo.

Los textos de Convenio Colectivo, serán publicados en español y en gallego.

En la medida de lo posible, se tenderá a la publicación en ambos idiomas de aquellos escritos que sean considerados de máximo interés general, así mismo, el soporte informático Software, se facilitará a poder ser en español y gallego.

Capítulo X

Disposiciones finales.

Artº 61 Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los Conflictos de Trabajo que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse se someterán al procedimiento regulado en el ACUERDO INTEPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA), previo el conocimiento en primera instancia por la Comisión Paritaria del Convenio. Alternativamente se podrá acudir al procedimiento regulado en el ASEC

Artº 62 Comisión de interpretación y vigilancia.

Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea la presente Comisión, compuesta por tres Representantes de los Trabajadores y tres Representantes de la Dirección de la Empresa, en ambos casos elegidos, preferentemente, entre los que formaron parte de la comisión Negociadora del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de los dos tercios.

En caso de desacuerdo en la Comisión y tratándose de un Conflicto Colectivo, se someterá al procedimiento regulado en el AGA o ASEC.

Artº 63 Garantías personales.

Se respetan las condiciones globales más beneficiosas que, a título personal, pudiera ostentar cualquier trabajador afectado por el presente Convenio.

Artº 64 Disposiciones legales futuras.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los reglamentarios vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Artº 65 Garantía complementaria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor.

Anexo I

Tablas salariales PIC año 2020.

Alcoa		TABLAS SALARIALES PIC AÑO 2020										ANEXO I b)				
Aluminio Español, S.L. Alumina Española, S.A.		Valores Definitivos										VALORES ANUALES				
												Fecha:				
NIVEL	GRADO	SALARIO BASE	J FRACC. (12 PAG.)	COMP. RET (12 PAG.)	P.TURNO (233 D.)	P.NOCT. (584 H.)	P.DOM/FEST. (43,5 D.)	P.SABADOS (30,6)	PLUS VACIONES		BOLSA VAC.	HORAS EXTRAORDINARIAS				
									D. NAT.	D.LAB.		ORD.	NOCT.	FEST.	SABADO	FEST/NOCT.
1	A	34.539,31	524,72	1.617,79	1.963,10	1.766,87	1.193,92	839,86	11,90	16,24	1.916,25	22,70	25,73	26,13	26,13	29,16
	B	33.849,99	524,72	1.582,71	1.911,76	1.725,09	1.169,34	822,57	11,63	15,87	1.916,25	22,22	25,18	25,58	25,58	28,54
	C	33.177,28	524,72	1.547,40	1.879,98	1.677,33	1.143,48	804,38	11,37	15,50	1.916,25	21,75	24,62	25,03	25,03	27,91
2	A	32.503,46	524,72	1.513,15	1.831,08	1.671,37	1.119,32	787,39	11,16	15,21	1.916,25	21,27	24,13	24,49	24,49	27,35
	B	31.962,17	524,72	1.484,04	1.809,08	1.593,77	1.094,74	770,10	10,97	14,97	1.916,25	20,86	23,59	24,01	24,01	26,74
	C	31.469,34	524,72	1.461,00	1.769,96	1.575,86	1.078,64	758,77	10,80	14,69	1.916,25	20,52	23,22	23,62	23,62	26,32
3	A	31.097,50	524,72	1.437,97	1.750,41	1.569,89	1.061,69	746,84	10,62	14,49	1.916,25	20,22	22,91	23,27	23,27	25,96
	B	30.635,69	524,72	1.415,17	1.708,85	1.551,98	1.044,73	734,92	10,52	14,28	1.916,25	19,88	22,54	22,88	22,88	25,54
	C	30.141,37	524,72	1.392,14	1.681,96	1.528,11	1.028,20	723,29	10,34	14,09	1.916,25	19,54	22,16	22,49	22,49	25,11
4	A	28.908,39	524,72	1.335,90	1.615,95	1.462,45	987,52	694,67	9,83	13,46	1.916,25	18,76	21,26	21,60	21,60	24,10
	B	28.383,14	524,72	1.308,19	1.576,83	1.402,76	966,33	679,76	9,67	13,20	1.916,25	18,38	20,79	21,16	21,16	23,56
	C	27.825,24	524,72	1.272,88	1.549,94	1.366,94	942,59	663,06	9,46	12,91	1.916,25	17,84	20,18	20,55	20,55	22,89
5	A	27.365,91	524,72	1.256,63	1.513,27	1.360,97	929,03	653,52	9,26	12,66	1.916,25	17,67	20,00	20,34	20,34	22,67
	B	26.955,21	524,72	1.235,58	1.503,49	1.343,06	916,31	644,58	9,13	12,48	1.916,25	17,36	19,66	20,00	20,00	22,30
	C	26.544,89	524,72	1.216,30	1.488,83	1.331,13	900,63	633,55	8,98	12,24	1.916,25	17,09	19,37	19,68	19,68	21,96
6	A	25.904,45	524,72	1.181,80	1.435,04	1.313,22	872,66	613,87	8,67	11,84	1.916,25	16,62	18,87	19,12	19,12	21,37
	B	25.576,13	524,72	1.166,84	1.410,60	1.283,37	862,49	606,71	8,56	11,69	1.916,25	16,41	18,61	18,89	18,89	21,09
	C	25.264,41	524,72	1.149,65	1.395,93	1.271,43	851,04	598,67	8,51	11,58	1.916,25	16,17	18,35	18,62	18,62	20,80
7	-	23.890,37	524,72	1.087,10	1.307,80	1.199,63	804,86	566,18	8,02	10,90	1.916,25	15,28	17,33	17,59	17,59	19,64

Alcoa		TABLAS SALARIALES PIC AÑO 2020										ANEXO I a)				
Aluminio Español, S.L. Alumina Española, S.A.		Valores Definitivos										VALORES UNITARIOS				
												Fecha:				
NIVEL	GRADO	SALARIO BASE	J FRACC. (Mensual)	COMP. RET (Mensual)	P.TURNO (V.Dia)	P.NOCT. (V.Hora)	P.DOM/FEST. (V.Dia)	P.SABADOS (V.Dia)	PLUS VACIONES		BOLSA VAC.	HORAS EXTRAORDINARIAS				
									D. NAT.	D.LAB.		ORD.	NOCT.	FEST.	SABADO	FEST/NOCT.
1	A	2.467,09	43,73	134,82	8,43	3,03	27,45	27,45	11,90	16,24	1.916,25	22,70	25,73	26,13	26,13	29,16
	B	2.417,86	43,73	131,89	8,20	2,95	26,88	26,88	11,63	15,87	1.916,25	22,22	25,18	25,58	25,58	28,54
	C	2.369,81	43,73	128,95	8,07	2,87	26,29	26,29	11,37	15,50	1.916,25	21,75	24,62	25,03	25,03	27,91
2	A	2.321,68	43,73	126,10	7,86	2,86	25,73	25,73	11,16	15,21	1.916,25	21,27	24,13	24,49	24,49	27,35
	B	2.283,01	43,73	123,67	7,76	2,73	25,17	25,17	10,97	14,97	1.916,25	20,86	23,59	24,01	24,01	26,74
	C	2.247,81	43,73	121,75	7,60	2,70	24,80	24,80	10,80	14,69	1.916,25	20,52	23,22	23,62	23,62	26,32
3	A	2.221,25	43,73	119,83	7,51	2,69	24,41	24,41	10,62	14,49	1.916,25	20,22	22,91	23,27	23,27	25,96
	B	2.188,26	43,73	117,93	7,33	2,66	24,02	24,02	10,52	14,28	1.916,25	19,88	22,54	22,88	22,88	25,54
	C	2.152,95	43,73	116,01	7,22	2,62	23,64	23,64	10,34	14,09	1.916,25	19,54	22,16	22,49	22,49	25,11
4	A	2.064,88	43,73	111,33	6,94	2,50	22,70	22,70	9,83	13,46	1.916,25	18,76	21,26	21,60	21,60	24,10
	B	2.027,37	43,73	109,02	6,77	2,40	22,21	22,21	9,67	13,20	1.916,25	18,38	20,79	21,16	21,16	23,56
	C	1.987,52	43,73	106,07	6,65	2,34	21,67	21,67	9,46	12,91	1.916,25	17,84	20,18	20,55	20,55	22,89
5	A	1.954,71	43,73	104,72	6,49	2,33	21,36	21,36	9,26	12,66	1.916,25	17,67	20,00	20,34	20,34	22,67
	B	1.925,37	43,73	102,97	6,45	2,30	21,06	21,06	9,13	12,48	1.916,25	17,36	19,66	20,00	20,00	22,30
	C	1.896,06	43,73	101,36	6,39	2,28	20,70	20,70	8,98	12,24	1.916,25	17,09	19,37	19,68	19,68	21,96
6	A	1.850,32	43,73	98,48	6,16	2,25	20,06	20,06	8,67	11,84	1.916,25	16,62	18,87	19,12	19,12	21,37
	B	1.826,87	43,73	97,24	6,05	2,20	19,83	19,83	8,56	11,69	1.916,25	16,41	18,61	18,89	18,89	21,09
	C	1.804,60	43,73	95,80	5,99	2,18	19,56	19,56	8,51	11,58	1.916,25	16,17	18,35	18,62	18,62	20,80
7	-	1.706,46	43,73	90,59	5,61	2,05	18,50	18,50	8,02	10,90	1.916,25	15,28	17,33	17,59	17,59	19,64


Alcoa		TABLAS SALARIALES PIC 2020 - NIVELES 50 Y 60										ANEXO I c)				
Aluminio Español, S.L. Alumina Española, S.A.		Valores Definitivos										Fecha:				


1.- VALORES ANUALES

NIVEL	SALARIO BASE	J FRACC. (12 PAG.)	COMP. RET (12 PAG.)	P.TURNO (233 D.)	P.NOCT. (584 H.)	P.DOM/FEST (43,5 D.)	P.SABADOS (30,6)	PLUS VACIONES		BOLSA VAC.	HORAS EXTRAORDINARIAS				
								D. NAT.	D.LAB.		ORD.	NOCT.	FEST.	SABADO	FEST/NOCT.
60	36.706,17	524,72	1.737,05	2.038,89	1.820,60	1.282,93	902,47	12,42	16,92	1.916,25	23,65	26,77	27,34	27,34	30,46
50	35.068,59	524,72	1.639,69	1.980,58	1.787,19	1.211,43	852,18	12,05	16,44	1.916,25	23,03	26,08	26,50	26,50	29,57

1.- VALORES MENSUALES Y UNITARIOS

NIVEL	SALARIO BASE	J FRACC. (12 PAG.)	COMP. RET (12 PAG.)	P.TURNO (233 D.)	P.NOCT. (584 H.)	P.DOM/FEST (43,5 D.)	P.SABADOS (30,6)	PLUS VACIONES		BOLSA VAC.	HORAS EXTRAORDINARIAS				
								D. NAT.	D.LAB.		ORD.	NOCT.	FEST.	SABADO	FEST/NOCT.
60	2.621,87	43,73	144,75	8,75	3,12	29,49	29,49	12,42	16,92	1.916,25	23,65	26,77	27,34	27,34	30,46
50	2.504,90	43,73	136,64	8,50	3,06	27,85	27,85	12,05	16,44	1.916,25	23,03	26,08	26,50	26,50	29,57

 TABLA SALARIAL OTROS PLUSES AÑO 2020 Valores Definitivos		
		ANEXO I d) Fecha:
CONCEPTO	Valor Ud.	Valor/Mes
PLUS BOMBEROS	-	66,53
PLUS RADIATIVIDAD	-	66,53
PLUS GAMMAGRAFIA	1,67	-
PLUS LIDER DE EQUIPO	-	114,47
PLUS JEFE EQ. BRIG EMERGENCIA	-	120,00
PLUS BRIGADA EMERGENCIA	-	166,35

 TABLA PREMIOS VINCULACION AÑO 2020 (Valores Definitivos)		
		ANEXO I e) Fecha:
CONCEPTO	Valor	
PREMIO DE 15 AÑOS	291	
PREMIO DE 20 AÑOS	832	
PREMIO DE 25 AÑOS	1.404	
PREMIO DE 30 AÑOS	2.247	
PREMIO DE 35 AÑOS	2.807	

Anexo II

Grupos profesionales y de cualificación.

Grupo De Cualificacion	Grupo Tecnico	Grupo Profesional Empleados	Grupo Profesional Operarios
I			
II			
III		OFICIAL 1º ADMVO. TEC. ORG. 1ª DELINEANTE 1ª ANALISTA 1ª TECNICOS DE 1ª	OFC. 1ª MANTENIM. JEFES DE EQUIPO

IV		ANALISTA 2ª OFICIAL 2ª ADMVO. DELINEANTE DE 2ª TEC.ORG. 2ª AUX. ADMVO REPR. Y ARCHIV. JEFE EQ. VIGILANCIA	OFC. 2ª MANT. OFC. 3ª MANT. ESPEC. CUALIFICADOS
V		TELEFONISTA AUX. TECNICO ORDENANZA CONDUCTOR VIGILANTE	ESPEC. NO CUALIF. LIMPIADORES.

Anexo III. Parrilla de Valoración de puestos de trabajo

DPTO/SERVICIO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7 (INGRESO)
JEF.PLANTA ALO	-	-	-	-	-	-	-
ELECTRODOS	-	-	POLV.ELECTRODOS CONDUCTOR REFRACTARIO SEC. TEC.PRODUCCION	POLIVALENTE HORNO COCC. POLIVALENTE SELLADO POLIVALENTE CRUDOS	-	-	-
SERIES Y PROCESO	-	-	POLV.'A PICADO CENTRAL OPERARIO MEDIDAS	-	-	-	-
ANEXOS	-	-	JEFE EQ.CAPTACION JEFE EQ.ANEXOS	POLIVALENTE CAPTACION POLIVALENTE ANEXOS	-	-	-
FUNDICIÓN	-	ADVO.PLANE Y EXPEDICIONES OP. FUNDIC. Y ESPECTROMETRÍA	OPERARIO FUNDICION 'A'	OPERARIO FUNDICION 'B'	-	-	-
MANTENIMIENTO	OPERARIO SUBESTACION JEFE EQUIPO MECANICO JEFE EQUIPO ELECTRICO TECNICO ELECTRONICA JEFE EQ. BRIGADA TURNO PROGRAMADOR PLANTA 'A'	MANT MECANICO 'A' TURNO MANT. ELECTRICO 'A' TURNO ELECTRICO INSTRUM. TURNOS MECANICO INSTRUM TURNOS MANT. ELECTRICO SERV. ENERG.	JEFE EQ.OBRA CIVIL MANT.MEC.'A' CAMPO MANT.ELECT.'A' CAMPO ADMINIST.PLANIFICACION 'A'	MANT.MEC.'B' CAMPO MANT.ELECT.'B' CAMPO	MANT.MEC.'C' CAMPO MANT.ELECT.'C' CAMPO	-	-
JEFATURA PLANTA ALA	-	-	SECRETARIA C/I SECRET.TCO.ABS	-	-	-	-
CONTROL.GESTIÓN ALA	-	-	-	-	-	-	-
VAPOR	POLIVALENTE ALA	PANELISTA ALA	OPERADOR 'A' SECRET.TCO.PRODUCCION	OPERADOR 'B'	-	-	-
DIGESTIÓN	POLIVALENTE ALA	PANELISTA ALA	OPERADOR 'A' SECRET.TCO.PRODUCCION	OPERADOR 'B'	-	-	-
FILTRACIÓN	POLIVALENTE ALA	PANELISTA ALA	OPERADOR 'A' SECRET.TCO.PRODUCCION	OPERADOR 'B'	-	-	-
PRECIPITACIÓN	POLIVALENTE ALA	PANELISTA ALA JEFE EQ.MATERIAS PRIMAS	OPERADOR 'A' SECRET.TCO.PRODUCCION ADVO.EXPEDICIONES ALA	OPERADOR 'B'	-	-	-
MANTENIMIENTO	JEFE EQ. BRIGADA TURNO JEFE EQ. ELÉCTRICO JEFE EQ. MECÁNICO TÉCNICO ELECTRONICA DELINEANTE	MANT.MECANICO.'A' TURNO MANT.ELECTRICO.'A' TURNO	MANT.MECANICO.'A' CAMPO MANT.ELECTRICO.'A' CAMPO INSTRUMENT.'A' CAMPO ADMINIST.PLAN.'A'	MANT.MECANICO.'B' CAMPO MANT.ELECTRICO.'B' CAMPO	MANT.MEC.'C' CAMPO MANT.ELECT.'C' CAMPO	-	-
TALLER CENTRAL	JEFE EQUIPO MECANICO TECNICO ELECTRONICA	-	SOLDADOR CALDERERO OPER.MCH.HERREMIENTAS AJUSTADOR MANT.MECANICO.'A' CAMPO MANT.ELECTRICO.'A' CAMPO	-	-	-	-
PUERTO	-	-	OPERADOR PORTUARIO	-	-	-	-
LABORATORIO	ANALISTA POLIVALENTE	ANALISTA 'A'	-	ANALISTA 'B'	-	-	-
SERVICIOS CENTRALES	TÉCNICO ADJUNTO TÉCNICO ADMINISTRATIVO COORD. ARCHIVO	-	-	-	-	-	-
VIGILANCIA	COORDINADOR VIGILANCIA	-	-	JEFE EQUIPO VIGILANCIA	-	-	-
EHS	-	-	-	-	-	-	-
RH	-	-	ADMN. PERSONAL	-	-	-	-
DIRECCION	-	-	-	-	-	-	-
INFORMATICA	-	-	-	-	-	-	-
ALMACÉN	OPERARIO 'A' ALMACÉN	-	OPERARIO 'B' ALMACÉN	-	-	-	-
COMPRAS	-	-	ADMINIST.SOPORTE	-	-	-	-

Anexo IV

Prima por resultados.

La Prima por Resultados utilizará parámetros, que variarán anualmente, y que serán seleccionados de entre los utilizados en el control de gestión de la Unidad de Negocio.

La selección de parámetros debe basarse en los siguientes principios.

- 1) Que los empleados puedan tener influencia sobre sus valores.
- 2) Que sean transparentes, claramente identificables y medibles de forma que puedan ser conocidos y comprendidos por toda la Plantilla.
- 3) Que presenten objetivos alcanzables.

Estos parámetros serán establecidos a nivel de Centro y deben cubrir aspectos de:

E.H.S., Económicos, Técnicos, Calidad/clientes.

Cada parámetro tendrá un peso específico dentro del conjunto de los mismos que también será revisado periódicamente.

Un 80% de la ponderación de la prima corresponderá a parámetros y objetivos definidos anualmente por cada Unidad de Negocio.

El 20 % restante se basará en parámetros y objetivos definidos, consensuados y propuestos conjuntamente a la Unidad de Negocio por el Comité de Empresa y la Dirección de San Ciprián. En todo caso la aprobación final de los parámetros y objetivos corresponde a la Unidad de Negocio.

Objetivos:

Para cada parámetro se establecerá un valor mínimo, un valor objetivo y un valor máximo.

Se acuerda un único tramo desligado de beneficios

Si se alcanza el valor objetivo de la prima por resultados supondrá un 3 % de los ingresos medios brutos correspondientes a ese año de los empleados del mismo nivel salarial al que pertenece el trabajador.

Si se alcanza el objetivo mínimo, el valor de la prima equivaldrá a un 50 % del valor objetivo.

Si se alcanza el valor máximo, el valor de la prima equivaldrá a un 190 % del valor objetivo.

El descuento por estar en Incapacidad Temporal para el cálculo individual de la prima se realizará según lo fijado en XV Convenio Colectivo, a excepción das incapacidades temporales por accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización, que no sufrirán descuento

El mínimo del salario medio por nivel quedaría fijado en los valores del año 2016 (según datos prima 2016). Si el salario medio por nivel de cada año es superior al valor del año 2016, se aplicaría el valor medio más alto.

El abono de la Prima será anual y su pago se producirá en el mes de Febrero una vez conocidos los resultados definitivos del año.

Anexo V

Comisión atenciones sociales y capacidad disminuida.

Estatutos.

Capítulo I

Objeto.

Art. 1. Objeto.

De acuerdo con el Art. 37 del 17º Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajo de las Empresas Aluminio Español, S.L. y Alúmina Española, S.A. y a fin de atender aquellos conceptos asistenciales no incluidos expresamente en dicho Convenio, se mantiene la Comisión para Atenciones Sociales y Capacidad Disminuida, que se encargará de la recogida, tramitación y en su caso concesión de ayuda económica con cargo al Fondo que se expresa en dicho artículo.

Capítulo II

Composición de la comisión.

Art. 2. Composición.

La Comisión de Atenciones Sociales estará compuesta por:

- 3 Representantes del Personal, elegidos por el Comité de Empresa
- 1 Empleado de Servicios Sociales
- 1 Médico del Servicio Médico de Empresa
- 1 Representante de la Dirección

De entre los miembros que componen esta Comisión, se elegirá un Secretario y un Presidente.

Art. 3. Fondos.

Estarán constituidos por:

- a) Una aportación mensual por cada trabajador consistente en un 0,4% de sus percepciones reales mensuales, incluidas horas extraordinarias.
- b) Igual aportación por la Empresa que será incrementada en un 0,2% siempre que el índice de absentismo por enfermedad, en los tres meses anteriores sea igual o inferior al 3%. Si dicho índice de absentismo estuviera comprendido en el mismo periodo, entre el 3% y el 4,75%, el 0,2% a que se ha hecho referencia, se aplicará exclusivamente sobre el sueldo o salario base mensual, dejándose de aportar cuando el referido índice de absentismo por enfermedad exceda del 4,75%

A estos efectos, el cálculo del índice de absentismo se efectuará de la forma siguiente (1 a 30 del mes):

$$I. \text{ Absentismo} = \frac{\text{Horas perdidas enfermedad}}{\text{Horas de trabajo teóricas}} \times 100$$

De las cantidades recaudadas según los apartados a y b, se reservará el 3% de la recaudación mensual de lo aportado por la Empresa y Trabajadores a Ayudas de óptica (gafas y cristales, para año 17) y siguiendo criterios históricos, se destina el resto (97%) de la siguiente forma, el 75% para el pago de las I.T. y el otro 25% al pago de las Ayudas Sociales.

c) Una aportación adicional por parte de la Empresa y el trabajador de un 0,2% de las percepciones reales mensuales, incluidas horas extraordinarias.

Esta aportación adicional irá destinada exclusivamente para el pago de los complementos de I.T. y pagas extraordinarias.

d) Si hubiera un excedente al final del año del total de la recaudación, se devolverá a cada parte, en la proporción aportada, o se utilizará para minorar la aportación del año siguiente.

Si por el contrario al finalizar el año la cantidad complementaria aportada no fuera suficiente, se incrementará en la cuantía necesaria y en la proporción pactada.

El trabajador recuperará la aportación adicional del 0,2% en el caso de que el índice de absentismo no supere la tasa anual del 3,5%.

Cuadro resumen

I:

Recaudación:	
-	0,4% Empresa y Trabajadores
-	0,2% Empresa
-	0,2% Empresa y Trabajadores

II:

Distribución:	
De las cantidades	a) Aportación del Trabajador + b) Aportación Empresa
Un 3% para ayuda gafas / cristales (AÑO 17)	
Del 97% restante, según criterios históricos	
El 75% para	i.t. / extras
El 25% para	ayudas sociales
De la cantidad c) Aportación adicional empresa	
El 100% para	I.T. / extras
	= I.T. / extras

III:

Devoluciones:	
1)	Fin de año
	A + B (I. T.) = exceso = Devolución sobre % Empresa / Trabajadores
	Déficit = Aportación adicional sobre % Empresa / Trabajadores
2)	C = Cuando absentismo < 3,5% anual = devolución 0,2% trabajadores

e) Cualquier otra cantidad que pudiera recaudarse.

Se le reconoce a la Empresa la facultad de cesar en su aportación si los fondos fueran destinados a fines distintos a los que se recogen en los aludidos Estatutos.

Art. 4. Movimiento de fondos.

Se efectuarán a través de la Comisión de Atenciones Sociales con el Servicio de Nóminas.

Art. 5. Periodos de carencia.

Los beneficios económicos surtirán efecto desde el momento de ingreso en el Fondo de Ayuda Social, siendo obligatorio el mismo.

5.1. Beneficiarios.

Los trabajadores en activo y familiares, incluidos como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social.

Art. 6. Ayudas a fondo perdido.

Se le reconoce a esta Comisión la facultad de recortar las Ayudas Sociales, si se produce la falta de liquidez y sin derecho a recuperar en el futuro.

Transitoriamente y mientras que la Administración, la Empresa o cualquier otro Organismo, no se haga cargo, se concederán las siguientes ayudas, previa petición del propio interesado.

6.1 Derivadas de Incapacidad por Enfermedad Común

Con cargo al Fondo de Ayuda, el trabajador en situación de baja por enfermedad, percibirá las ayudas o complementos a las prestaciones de la Seguridad Social que se detallan:

- Una ayuda, equivalente al Salario Base, garantía ad personam y Complemento de Puesto (de cantidad y/o calidad) de hasta tres días por cada año natural de (21 de diciembre a 20 diciembre), aplicable a los tres primeros días de baja, independientes o acumulados.

-Un complemento diario a la prestación económica de la Seguridad Social o Empresa, a partir del cuarto día de baja, hasta alcanzar el importe del Salario Base, garantía ad personam y Complementos de puesto (de cantidad y/o calidad).

-Si la enfermedad padecida comporta internamiento sanatorial u hospitalario, el complemento, se percibirá desde el primer día.

-El cobro de los Complementos de Puesto está supeditado a que el índice de absentismo por enfermedad, en los tres meses anteriores, no supere el 4%.

Asimismo, la Comisión podrá denegar la otorgación de ayudas por Incapacidad Temporal (I.T.) si durante el periodo de duración de la misma, se comprueba que su conducta es incompatible con la recuperación de la enfermedad. A tal efecto, la Comisión de Atenciones Sociales, se regirá por el Reglamento que, como Anexo I, se adjunta a estos Estatutos.

6.2 Prórroga de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común

Durante la situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, el trabajador, tendrá derecho a percibir la diferencia entre la prestación derivada de dicha contingencia y el salario base más garantía ad personam.

Esta diferencia, no abarcará las gratificaciones extraordinarias establecidas en Convenio.

6.3 Ayudas para gastos médicos excepcionales

-El empleado que, agotada la vía de la Seguridad Social, deba efectuar unos gastos médicos de carácter excepcional debidamente justificados, podrá solicitar una ayuda cuya cuantía será designada en cada momento por la Comisión.

-Asimismo, cuando se justifique la necesidad de acompañar a un beneficiario ingresado en una entidad sanitaria, podrá solicitar una ayuda de los gastos ocasionados, a partir del primer día de internamiento. El 70% del importe total, siempre que éste no exceda de las cantidades indicadas a continuación.

Comidas	100%	70%
día	70,14 Euros	49,10 Euros

Alojamiento

Desplazamiento		
1 viaje Ida/vuelta	48,79 Euros	34,16 Euros

Ante tratamientos especiales (drogadicción, alcoholismo y otras situaciones límites), y/o de larga duración especialmente costosos, la Comisión podrá estudiar la concesión de ayudas excepcionales. No serán contempladas las ayudas médicas cuyo coste total no exceda de 43,34 Euros.

6.4 Ortodoncia.

En los casos de Ortodoncia (hasta 14 años), previo informe Médico que justifique la necesidad, podrá ser concedida una ayuda de hasta el 50% del importe total, que se abonará según presentación de facturas y presupuesto total de la forma siguiente:

-Primer pago: Entrada = 16% del Presupuesto como máximo.

-Resto: En mensualidades de acuerdo con la duración del proceso.

En ningún caso se abonarán facturas acumuladas, revisiones, ni prórroga del presupuesto superior a dos meses. No se abonará más de un proceso por beneficiario.

6.4.1. Odontología.

Se subvencionará en los términos definidos en Convenio, el 50% del importe de los gastos soportados en las facturas por consultas, extracciones, prótesis y reposición de piezas.

La cuantía del gasto será de 3.272,84 euros anuales incrementados en el porcentaje correspondiente (2,2% o IPC si mayor) por unidad familiar. Para el año 2020 los importes son:

100%	50%
3.272,84Euros	1.636,42 Euros

Justificación: Presentación de facturas oficiales, cada vez que sea atendido por el especialista y en ningún caso acumuladas

6.4.2. Ortopedia.

En los casos de prótesis artificiales prescritas por el Médico Especialista, se subvencionará por el Fondo, lo no contemplado por los Organismos Oficiales, hasta un 25% del importe total.

6.5. Óptica y aparatos auditivos.

Para el año 2020, en los conceptos de óptica: el 100% de las cantidades indicadas a continuación:

	100%
- Gafas cerca o lejos	167,59 €
- Gafa Bifocal o Progresiva o Lentillas	266,87€
- Audífonos	499,57€

La reposición de gafas o lentillas, solo se abonará nuevamente cuando haya transcurrido un plazo mínimo de 4 años del pago de las anteriores, y la reposición de cristales, un plazo de 18 meses para los adultos.

En los casos de los menores de 16 años, el plazo será de 2 años para gafas y 1 año para nueva graduación y/o reposición de cristales como norma general, y previo informe del especialista que así lo justifique hasta 18 años, se abonará la reposición de cristales

En los casos de embarazadas y enfermedad degenerativa, previo informe del especialista que así lo justifique, se abonará los cristales de acuerdo con las cantidades establecidas

La montura de acuerdo con el párrafo anterior, se considerará como óptica completa.

Tanto en gafas completas, como en cristales, en las cuantías inferiores al 100% (tope), el 100% del importe total.

	100%
- Cristales normales	60,85 €
- Cristales bif/progr/lentillas	84,33 €

6.6. Otros tipos de ayuda.

En los casos no contemplados en los puntos anteriores, esta Comisión podrá conceder ayudas de tipo excepcional, previa justificación de la necesidad.

Se analizarán todas las peticiones que se presenten, realizando un orden de prioridades en base a:

1º.- Urgencia y necesidad de la ayuda solicitada.

2º.- Cantidad de la misma.

3º.- La no contemplación del problema por la que se pide ayuda en otros organismos (Seguridad Social, Xunta de Galicia, Diputación, etc.) y aunque se reciba ayuda, si existe diferencia, que ésta sea superior a 1.375,81 euros.

4º.- En caso de internamiento psiquiátrico debidamente justificado, hasta el 40% de los gastos, tanto a trabajadores como a beneficiarios de su cartilla de la Seguridad Social.

6.7 complemento de natalidad.

Como complemento a las asignaciones que cualquier Organismo pueda conceder, se asigna la cantidad de 160,12 euros por nacimiento o adopción de un hijo. El tiempo de solicitud será hasta tres meses después de incorporarse de nuevo al trabajo tras el permiso correspondiente (maternidad, paternidad y lactancia).

Se fijan los valores para el 2020, que se actualizarán según posterior incremento de tablas en los años posteriores.

6.8 complemento por fallecimiento.

Como complemento a las asignaciones que cualquier Organismo pueda conceder, se asigna la cantidad de 960,72 euros. Se concederán exclusivamente en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del empleado.
- Fallecimiento de su cónyuge o compañero/a.
- Fallecimiento de un hijo, incluido como beneficiario de la Seguridad Social o cualquier otro beneficiario incluido en su cartilla de la Seguridad Social.

El tiempo de solicitud será hasta ocho meses después del fallecimiento.

Se fijan los valores para el 2020, que se actualizarán según posterior incremento de tablas en los años posteriores.

6.9 Estudios de empleados.

Los empleados de la Empresa, podrán solicitar las siguientes ayudas para Ciclo Formativo Medio y Superior, Carreras Universitarias: 293,55€ una vez por curso, limitado a los años de la carrera o ciclo, más un año de repetición y el 75% de gastos de matrícula por año de carrera o ciclo más 1/4 de los créditos por repetición.

Las solicitudes de ayudas, deberán estar en poder de la Secretaría de Atenciones Sociales antes del 15 de noviembre del año en que se inicie el curso.

6.10 Estudios de hijos de empleados.

Ayuda de Estudios

De acuerdo con el Art. 42 del actual Convenio Colectivo, corresponderá percibir dicha ayuda, a partir de Educación Infantil y durante los años que oficialmente dure el ciclo/Carrera más un año de repetición.

-Educación infantil y guardería	163,64€
-Educación primaria	218,19€
-E.S.O. / ciclo medio profesional	272,74 €
-Bachillerato/ciclo superior profesional	327,28 €
-Carreras Universit. (2)	1.124,20 €
-Master oficial Universitario (2) (3)	2.000 €

(2) No contempla enseñanza postgraduada (doctorado, tesinas, proyecto Fin de Carrera, etc.). Esta cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia de este convenio.

(3) Para las ayudas para Máster oficial Universitario para la obtención de la titulación superior, siempre y cuando no se cursen a través de sistemas de distancia, se fija un valor de 2.000€ por Máster.

Sobre las cuantías señaladas, se aplicará un coeficiente corrector, que varía según el nº de hijos estudiando por los que se perciba la ayuda, aplicándose la siguiente tabla:

Nº Hijos	Coeficiente
1	1
2	1,15
3	1,30
4	1,45
5	1,60
6	1,75
7	1,90
8 o más	2

Para solicitar la ayuda de estudios por primera vez, así como los cambios, será necesario presentar un Plan de Estudios de la Carrera a realizar.

Para solicitar la ayuda se presentará: con original y copia de notas del curso anterior (justificante/certificado) o matrícula del curso a realizar.

Dichos justificantes son necesarios para poder recibir la subvención.

Las solicitudes de ayudas, deberán estar en poder de la Secretaría de Atenciones Sociales, antes del 15 de noviembre del año en que se inicie el curso.

Fecha tope para reclamaciones: Al personal que se hubiera denegado la ayuda solicitada, dispone de un plazo de reclamación hasta el día 10 de diciembre

Abono: Se abonarán en el mes que lo soliciten (septiembre, octubre, noviembre) como anticipo, y se reflejarán en el recibo de Nómina del mes de enero del año siguiente.

6.11 Estudios y tratamiento de educación especial.

Cuando el beneficiario de un empleado, por sus condiciones psíquicas o físicas, precise un tratamiento de Educación Especial y haya agotado las posibilidades que la Administración tiene previstas, la Comisión, una vez estudiado el caso, promoverá las acciones que considere o asignará una subvención económica a lo largo del tratamiento, que puede alcanzar el 100% de los gastos que se ocasione, incluido el gasto de transporte.

6.12 Becas: Campamentos – Albergues - Colonias de verano – o similares.

Se aplicará en lo reflejado en el Acta de 19 de Junio de 1.996 entre Centrales Sindicales/Grupo INESPAL y Convenio Colectivo actual.

Se dispondrá anualmente de una cantidad equivalente a multiplicar el 8,5% de la plantilla, considerada al 1 de Enero de cada año, por 552,61€ para el año 2020.

Con cargo a la cantidad resultante en el punto anterior, se concederá becas por importe de 552,61€ (año 2020) cada una, a aquellos trabajadores cuyos hijos en edades comprendidas entre 6 y 16 años (los años irán referidos a los cumplidos al 1 Junio del año en curso), las soliciten y justifiquen, ante la Comisión de Atenciones Sociales.

En el caso de que el coste de la estancia sobrepase la cuantía tope año, se abonará la citada cantidad como máximo. En el caso de ser inferior, se abonará la cantidad justificada.

Si el importe de las becas concedidas en cada año, no agotase la cantidad asignada, el Comité de Empresa, podrá disponer del remanente para su utilización en actividades culturales, recreativas y de ocio, preferentemente de hijos de los trabajadores, justificando el gasto.

Esta cantidad sobrante no podrá acumularse a la de años posteriores, debiéndose agotar en el ejercicio correspondiente.

Si el importe de las solicitadas cada año, fuera superior a la cantidad asignada, el Comité de Empresa, procederá a la reducción de la cuantía a conceder, prorrateando la asignación total al número de solicitudes.

La cantidad inicial se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que experimente con carácter general, las tablas salariales.

Solicitudes:

Las solicitudes de ayudas, deberán estar en poder de la Secretaría de Atenciones Sociales, antes del 30 de Mayo del año en curso.

Atenciones Sociales publicará en Tablones de anuncios, listado de solicitudes recibidas abriendo un plazo de reclamaciones: hasta el 10 de Junio

Abonos:

Se abonarán en el mes de Septiembre como anticipo, y se reflejará en el recibo de Nómina del mes de Enero del año siguiente, previa presentación de facturas oficiales y (justificantes, si se considera necesario) y como fecha límite 31 de Agosto del año en curso.

6.13 Límite máximo de presentación de solicitudes/facturas.

El límite máximo para presentar las solicitudes, se fija en tres meses a partir del hecho causante, excepto en los artículos en los que se definen expresamente.

Se enviarán a Atenciones Sociales o Comité de Empresa solicitud adjuntando original y en ningún caso facturas acumuladas.

Atenciones Sociales mantiene un archivo durante cinco años.

6.14 Incrementos Económicos

Cuando se produzca la actualización anual de las tablas, se procederá a la modificación de las cuantías de las ayudas a Fondo Perdido, ingresándose en el Fondo las diferencias que con carácter retroactivo pudieran corresponder a nivel individual.

Art. 7 Ayudas de carácter retornable.

7.1 Ayuda de Carácter excepcional por infortunio:

En los casos de infortunio por circunstancias excepcionales que supongan pérdida de bienes o enseres materiales primarios, el trabajador, podrá solicitar una ayuda económica para la reposición de dichos bienes.

La Comisión, una vez estudiado el caso, decidirá la ayuda económica a conceder, así como el plazo máximo de amortización.

7.2. Demora de Pensiones de Viudedad, Orfandad y Jubilación.

Cuando un trabajador o sus beneficiarios tengan derecho a pensión por jubilación, orfandad o viudedad y en tanto queda regulada su situación, el interesado/a podrá solicitar de la Comisión un anticipo en las condiciones que acuerde la Comisión.

Art. 8 Préstamos.

La concesión de préstamos y el Fondo será la que se pacte en Convenio.

Los préstamos que no puedan ser concedidos durante la vigencia del Convenio en que se solicitaron, pasarán a atenderse por la normativa del nuevo Convenio.

Art. 9 Exclusiones.

Esta Comisión, desestimaré cualquier tipo de petición que se aparte del espíritu de sus Estatutos y del fin social para el que ha sido creada.

Asimismo, esta Comisión desestimaré aquellas peticiones que, contempladas por otros Organismos, no hayan agotado el cauce que dichas entidades tengan establecidas.

Art. 10 Prioridades.

Dado que los recursos económicos de esta Comisión son limitados, podrá ser establecido un orden de prioridades, que será factible de variación de acuerdo con los recursos y necesidades de ese momento.

Art. 11 Acuerdos y recursos.

11.1 Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión, se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate, el Presidente dispondrá de voto de calidad.

11.2 Recursos.

Contra los acuerdos de la Comisión, se podrá elevar recursos ante el Comité de Empresa en el plazo de 15 días a contar desde la recepción del acuerdo por él o los interesados, el cual, una vez oída la Comisión, emitirá el fallo, que tendrá carácter inapelable.

Capítulo IV

Normas de funcionamiento.

Art. 12 Reunión de la comisión.

12.1 De carácter ordinario

La Comisión, para el desarrollo de sus funciones, se reunirá con carácter ordinario, el día 20 de cada mes. En el caso de coincidencia con festivo, lo hará en el día inmediato anterior laborable.

12.2 De carácter extraordinario

Ante una petición de ayuda de carácter urgente o excepcional, esta Comisión, podrá reunirse con carácter extraordinario.

Art. 13 Presentación de solicitudes de ayudas.

Las solicitudes de ayudas, se presentarán en impresos normalizados a través de la Secretaría del Comité de Empresa o de Atenciones Sociales.

Cuando proceda, se acompañará a dicha solicitud un informe del Servicio Médico.

Dichas solicitudes deberán obrar en poder del secretario/a de la Comisión para Atenciones Sociales, 48 horas antes de las reuniones periódicas de esta Comisión.

Art. 14 Resolución y abono de solicitudes de ayudas.

La Comisión, una vez reunida, comunicará por escrito al interesado, solo en caso negativo, la resolución adoptada.

Art. 15 Funciones del Presidente y del Secretario.

a) Del Presidente

Serán funciones del Presidente:

- 1) Presidir las reuniones.
- 2) Dar el visto bueno a las ayudas concedidas ó denegadas
 - b) Del Secretario

Serán funciones del Secretario:

- 1) Convocar las reuniones.
- 2) Levantar las actas de cada reunión.
- 3) En General, tendrá a su cargo la organización de los trabajos propios de la Secretaría.

Art. 16 Renovación de cargos.

La renovación de los miembros que componen la Comisión de Atenciones Sociales, se realizará cada vez que existan elecciones para miembros del Comité de Empresa.

Capítulo V

Duración y disolución.

Art. 17 Duración.

La existencia de la Comisión para Atenciones Sociales será indefinida, salvo que, por Convenio o acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa, se decida su disolución.

Art. 18 Disolución.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia se disolviera esta Comisión, su disolución se llevará a efecto en cuanto a la forma de arreglo a las disposiciones legales en vigor, y respecto al destino de los Fondos Sociales, todos los empleados participantes se considerarán como acreedores en ese momento.

Anexo I

Reglamento de obligaciones de beneficiarios de ayudas por I.T.

Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto, en consonancia con lo pactado en Convenio, facilitar el cumplimiento de los cometidos de la Comisión de Atenciones Sociales, evitando en lo posible situaciones de abuso o mal uso por parte de los beneficiarios.

A tal efecto se definen:

Obligaciones de los beneficiarios.

- 1.- Proporcionar los datos y/o informe que la Comisión de Atenciones Sociales o Servicio Médico, requiera cuando se estime necesario para el ejercicio de su cometido.
- 2.- Notificar a la Comisión de Atenciones Sociales las conductas o actuaciones irregulares que puedan observarse en los beneficiarios.
- 3.- Someterse, en caso de baja por enfermedad a reconocimiento del Médico de Empresa, cuando la Comisión lo entienda posible y necesario. En este caso los gastos de desplazamiento de producirse, serán a cargo del Servicio Médico.
- 4.- Evitar expresamente en caso de baja por enfermedad, actuaciones, como las siguientes:
 - a) Simular supuestas enfermedades, y/o alargar las mismas utilizando medios distintos a los prescritos por los médicos de la Seguridad Social o médico de Empresa.
 - b) Falsear las declaraciones que se formulen o aportar datos inexactos.
 - c) Trabajar por cuenta propia o ajena.
 - d) Conductas contrarias a las recomendaciones que comporten un retraso o impidan en el enfermo el restablecimiento de su salud.

Facultades de la comisión de atenciones sociales.

1.- Recomendar, previo asesoramiento del médico de Empresa, la incorporación al trabajo de aquellos beneficiarios cuyo proceso de enfermedad, sea compatible con el desempeño de su puesto de trabajo.

De no aceptar el interesado la reincorporación, la Comisión de Atenciones Sociales, podrá denegar la ayuda económica correspondiente.

2.- Adoptar las decisiones siguientes:

- a) En caso de negativa al reconocimiento médico descrito en el punto 3:

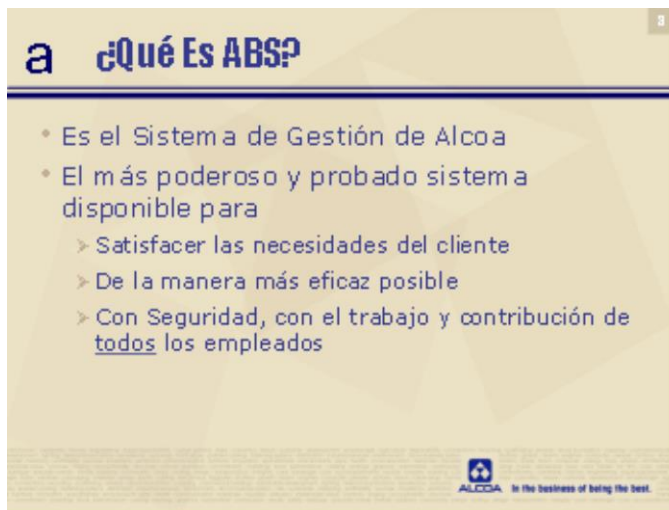
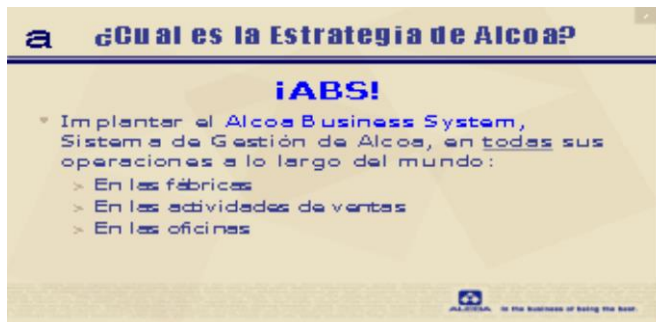
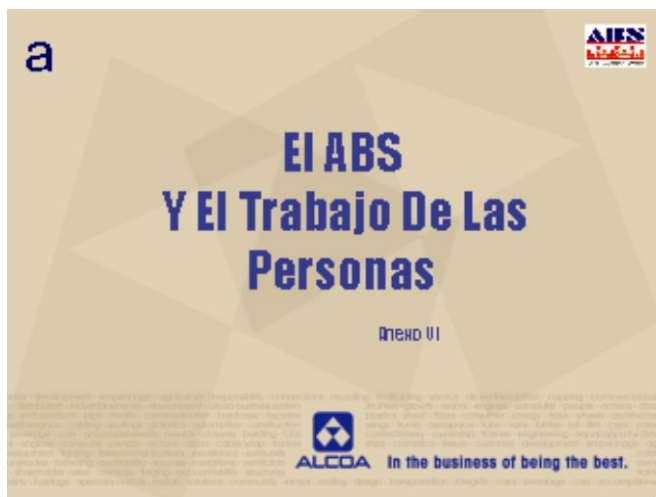
-Interrumpir la ayuda económica que corresponda.

b) En caso de incumplimiento de las obligaciones descritas en el punto 4:

- Apercebimento privado, consistente en, comunicación verbal o escrita.
- Apercebimento público, el grado de publicidad que proceda lo decidirá la Comisión.
- Pérdida total o parcial durante el periodo de baja de la ayuda económica que le corresponda.
- Devolución de las cantidades percibidas, cuando la concesión sea motivada por alguno de los supuestos en el apartado 4.

Anexo VI

ABS



a ¿Qué Es ABS?

El Sistema De Gestión De Alcoa Siempre Empieza Desde

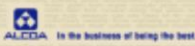
- > El Cliente: Satisfacer Las Necesidades De Nuestros Clientes

Y

- > El Negocio: Lograr Nuestros Objetivos De Negocio

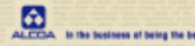
A Través De

- > La Mejora Continua Y La Eliminación De Derroches



a Necesidades del Cliente

- Las necesidades del cliente definen el trabajo que debemos hacer:
Trabajo de Valor-Añadido
- Cualquier otra actividad es un tipo de Derroche que debe ser eliminado o reducido al mínimo



a Valor para la Empresa

- Valor para los Clientes
 - > La única razón por la que nuestra empresa existe es porque tenemos clientes que necesitan y valoran nuestros productos y servicios
 - > Los Clientes sólo quieren pagar por el valor real de nuestros productos, servicios e información



a ¿Cómo Se Hace La Mejora?

- Sólo las personas tienen la capacidad para cambiar y mejorar a través de
 - Solución de problemas y
 - Eliminando derroche



ALCOSA In the business of being the best.

a ¿Cual Es El Papel De Las Personas En ABS?

- Las personas juegan el papel central y esencial para hacer funcionar ABS



Las Personas son la Clave y el motor del Sistema

a ¿Cómo Trabajan las Personas en Entorno ABS?

- En ABS
 - La persona que hace el trabajo es el experto
 - Cada persona
 - Participa en decidir cual es la mejor manera de hacer el trabajo para satisfacer las necesidades del cliente
 - Hace el trabajo siguiendo la mejor forma actual acordada, el procedimiento estandarizado
 - Contribuye a mejorar los resultados de la empresa
 - Solucionando problemas
 - Mejorando el trabajo para eliminar el derroche
 - Trabaja con su equipo para definir la nueva forma mejorada que se convierte en el nuevo estandar

ALCOSA In the business of being the best.

a ¿Cómo Identifican Problemas las Personas?

- Las personas son capaces de detectar problemas rápidamente porque
 - El trabajo no puede hacerse de acuerdo con el procedimiento estandar que ellos definieron, o
 - No se obtiene el resultado esperado (seguridad, coste, calidad, cantidad, tiempo)

ALCOSA In the business of being the best.

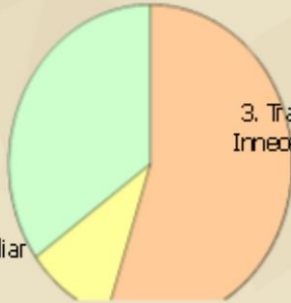
a ¿Qué Es Derroche?

- Todo trabajo tiene 3 componentes

1. Trabajo con Valor-Añadido

2. Trabajo Auxiliar Necesario

3. Trabajo Innecesario

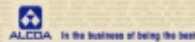


Elementos 2 y 3 son tipos de derroche para ser eliminados o minimizados

a ¿Cuales Son Los Tipos De Derroche?

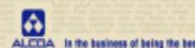
- Hay muchos tipos. Algunos de los más comunes y costosos en compañías industriales son:

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Sobreproducción | 6. Movimientos |
| 2. Esperas por personas o máquinas | 7. Corrección |
| 3. Transporte | 8. Lesiones |
| 4. Sobre-Proceso | 9. Infratilización habilidades y talento de las personas |
| 5. Inventario | 10. ... |



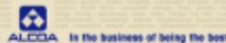
a ¿Cómo Se Elimina El Derroche?

- Las personas trabajan con su equipo para continuamente identificar el derroche en su trabajo y en su proceso y desarrollando ideas para eliminarlo o minimizarlo
- Siguiendo los procedimientos estandarizados se ayuda a los trabajadores a ver el derroche
- Ellos trabajan con su equipo para eliminar el tiempo de espera, reducir los paseos, eliminar trabajos peligrosos y ergonómicamente inadecuados, eliminar desechos ...etc.
- En todo momento, el equipo trabaja conjuntamente para establecer el nuevo y mejorado procedimiento estandarizado



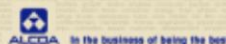
a ¿Cuál es el diseño del Sistema Humano en ABS?

- El éxito de ABS depende de las personas
- En consecuencia, Alcoa debe invertir en el desarrollo de las personas para ayudarlas a tener éxito en su trabajo
- El sistema debe proporcionar a todos los empleados
 - Un entorno seguro
 - Confianza, respeto, ecuanimidad, trabajo en equipo
 - Cadenas de ayuda para ayudar a las personas en la resolución-de-problemas y aprendizaje-por-ejecución
 - Autoridad y conocimiento para que las personas trabajen con eficacia de acuerdo con ABS



a ¿Cómo Afecta ABS al Individuo?

- Mayores expectativas y retos. Compromiso para
 - Hacer el trabajo
 - Mejorar el trabajo
- Más sentimiento de propiedad y autoridad:
 - Los empleados impactan directamente sobre la manera de hacer el trabajo
 - Los empleados evalúan sus ideas en el equipo y las implantan para mejorar su trabajo
- En consecuencia, mayor satisfacción en el trabajo y autoestima
- Mayor competitividad del negocio producirá una mayor seguridad en el empleo



a Resumen

- ABS es un arma estratégica de Alcoa para mantener y mejorar su competitividad
- No es fácil de copiar porque se basa en el conocimiento, creatividad, trabajo en equipo y singularidad de su activo más valioso:

Los empleados de Alcoa




17

a Resumen

- **ABS es una estrategia clave en Alcoa, necesaria para el éxito de la compañía**
 - Lo mejor para nuestros clientes
 - Lo mejor para nuestros empleados
 - Lo mejor para nuestros accionistas
 - Lo mejor para nuestras comunidades

ABS ES UN IMPERATIVO DE ALCOA!

 **ALCOA** *is the business of being the best.*

Anexo VII

Mantenimiento autónomo.



Definición Simple de Mantenimiento Autónomo

Se define como el 'Mantenimiento de primera línea o de atención básica a los equipos, realizado por los operadores'



CH 11

El propietario del vehículo



CH 11

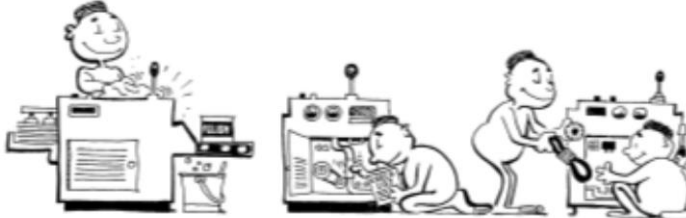
El Mantenimiento Autónomo está compuesto por 3 elementos:

Manteniendo las máquinas sanas

Prevención de Problemas:
PREVENIR
PROBLEMAS

Detección de Problemas:
MEDIR, VIGILAR
E INVESTIGAR PROBLEMAS

Solución de Problemas
AYUDAR A SOLUCIONAR
PROBLEMAS




Operar correctamente
• Limpiar
• Lubricar
• Apretar

Medir y vigilar
• Inspeccionar
• Registrar problemas

Reparaciones menores
• Informar enseguida de
problemas y averías
• Ayudar en reparaciones
mayores y solución de
problemas

PANORAMA GENERAL DEL MTO. AUTONOMO

TRACC	Nivel	
Paso 1:	0	Yo Opero, Tu Reparas - Los operadores no se responsabilizan del cuidado de los equipos
Paso 2:	1-2	Condiciones Básicas - Los operadores mantienen sus equipos limpios y los operan correctamente
Paso 3:	3-4	Inspección y Lubricación - Los operadores inspeccionan y lubrican sus equipos regularmente
Paso 4:	5-6	Trabajos de Mantenimiento Menores - Los operadores realizan inspecciones y reparaciones menores
Paso 5:	7	Implantación completa - Los operadores están capacitados para efectuar el mantenimiento básico de primera línea



Paso 0 -Preparación

Este es un paso importante para subrayar que el Mantenimiento Autónomo es necesario y aclarar cuales son las causas del deterioro del equipo. Durante este paso, se deben de considerar:

- Las implicaciones en materia de seguridad durante el proceso de limpieza.
- Las posibles causas del deterioro del equipo
- La comprensión básica de cómo funciona el equipo.
- Las habilidades y el equipamiento necesario para realizar los pasos iniciales del mantenimiento básico.
- Los aspectos anteriores citados, así como una planificación para la ejecución de éste mantenimiento básico inicial, deben quedar establecidos antes de avanzar hacia el siguiente paso.



Paso 1 – Limpieza Inicial

- **Este paso tiene por objeto eliminar completamente todas las sustancias extrañas como suciedad, polvo, grasa, sedimentos, virutas, que se adhieren a los equipos, moldes, herramientas, guías, etc.** No se trata de la limpieza periódica tal como se entiende en la gestión del lugar de trabajo tradicional, sino de una limpieza general a fondo del equipo hasta que queda libre de todo tipo de contaminación. La limpieza inicial tiene por objeto exponer todos los defectos, ocultos o no, para así darles prioridad y eliminarlos.
- **La limpieza es el punto de partida del mantenimiento básico y constituye la base sobre la cual se construirá un programa exitoso.** Asumiendo que la 'limpieza es inspección', los operadores limpian el equipo para evitar averías y defectos en la calidad. Uno de los beneficios adicionales de ello es que la Planta se mantiene limpia, lo que está alineado con los fundamentos de las 5S.



Paso 2 – Eliminación de las fuentes de contaminación y de las áreas inaccesibles

- **Durante el Paso 1, los operadores usaron sus manos y sentidos para realizar la limpieza inicial y detectar anomalías. Durante el Paso 2, usarán su cerebro para diseñar mejoras efectivas.**
- Cuando el equipo se ensucia nuevamente o cuando no se puede mantener el nivel de limpieza alcanzado a través de la limpieza inicial, los operadores normalmente se sienten impulsados a hacer algo al respecto. Comienzan a pensar en los modos de controlar los goteos, los derrames y otras fuentes de contaminación. También tratan de mantener las condiciones básicas del equipo establecidas en el Paso 1, pero se encuentran con que esto les cuesta demasiado tiempo y esfuerzo. Se dan cuenta de que hay lugares a los que es difícil llegar y piensan en cómo mejorar el acceso a los mismos. **La meta del Paso 2 es reducir el tiempo que toma la limpieza, la verificación y la lubricación, por medio de la introducción de dos tipos de mejoras:**
- **Previniendo las fuentes de contaminación como goteos, derrames, esparcimientos de polvo, productos, lubricantes, vapores o fluido hidráulico.**
- **Mejorando el acceso a las áreas que son difíciles de limpiar, inspeccionar o dar mantenimiento.**
- ***Nota!***
- *Es importante que los operadores sean los responsables de estas mejoras, para así utilizar su experiencia y crear un sentido de propiedad. No las entregue a los técnicos.*



Paso 3 – Establecimiento de estándares de limpieza y lubricación

- **El objetivo de este paso es afianzar las ventajas obtenidas en los Pasos 1 y 2, es decir, asegurar el mantenimiento de las condiciones básicas (limpieza, lubricación, ajustes) y mantener al equipo en excelentes condiciones. Para lograr esto, se deberán estandarizar los procedimientos de limpieza y lubricación, y los operadores deberán hacerse cargo de estas tareas.**
- Sin embargo, es vital que se transmitan a los operadores los tres conceptos siguientes, y que ellos los comprendan antes de continuar el proceso. Estos son:
 - **Limpieza es inspección.**
 - **La inspección se realiza para encontrar defectos.**
 - **Los defectos deben ser reparados y después mejorados.**



Paso 4 – Inspección general del equipo

- Paso 4 – Inspección general del equipo
- Durante este paso, se capacitará a los operadores para que realicen inspecciones de rutina sobre su equipo, para que identifiquen y corrijan defectos menores, y para que den sugerencias y ayuden a realizar las modificaciones que faciliten las inspecciones. Esta capacitación trata sobre las habilidades para operar los equipos, con el conocimiento del proceso y con las habilidades prácticas de inspección. Durante esta etapa también se implementarán controles visuales como códigos de colores, indicadores marcados y paneles transparentes.



Paso 6 – Administración y Control del Lugar de Trabajo

- Los pasos anteriores se enfocaron en mantener las condiciones básicas y la inspección diaria del equipo. **El Paso 6 tiene como meta asegurar la administración y el control de éstas actividades, extendiéndolas progresivamente a otros equipos de su área de trabajo.** Se tratará con la estandarización de los siguientes aspectos:
 - Reajuste de las rutas de inspección.
 - Revisión de las rutas de chequeo.
 - Recolección y registro de datos.
 - Control de las herramientas y materiales necesarios para el mantenimiento básico.



Paso 7 – Plena Implantación del Mantenimiento Autónomo por los operadores

- El Paso 7 enfatiza las actividades de mejora continua basadas en la participación de los operadores. Estos se identifican plenamente con las metas de la empresa, y asumen plena responsabilidad por las actividades de atención básica a los equipos al nivel de producción. Además, adquieren habilidades adicionales que les permiten realizar un mantenimiento básico completo aumentando la vida útil de las máquinas y la fiabilidad de la producción.

Anexo VIII

Esquema permisos retribuidos.

Motivo	Sujeto Causante	Duración	Justificantes
Matrimonio	Trabajador	15 días naturales	Libro de familia (copia)
Matrimonio	Padres, Hijos o Hermanos de cualquiera de los conyugues	1 día natural Más 1 día si el desplazamiento es mayor de 200 Km	Libro de familia o documento que acredite el parentesco y acreditación oficial del enlace matrimonial. (copia)
Nacimiento, adopción o acogimiento	Hijos	4 días laborables	Libro de familia o acreditación (copia)
Fallecimiento	1 ^{er} grado de consanguinidad y afinidad del trabajador	4 días naturales. Más 2 si el desplazamiento es mayor de 200 Km	Libro de familia o documento que acredite el parentesco y justificante de defunción
Fallecimiento	2 ^o grado de consanguinidad y afinidad del trabajador	3 días naturales. Más 2 si el desplazamiento es mayor de 200 Km	Libro de familia o documento que acredite el parentesco y justificante de defunción
Fallecimiento	Otros familiares a cargo del trabajador y Convivientes	1 día natural	Justificante de defunción y de convivencia
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica (1)	Hasta 2 ^o grado de consanguinidad y afinidad del trabajador	3 días naturales. Más 1 si el desplazamiento es menor de 75 Km pero dentro de la Provincia de Lugo. Más 2 si el desplazamiento es mayor de 75 Km pero fuera de la Provincia de Lugo	Libro de familia o documento que acredite el parentesco y justificante del médico de cabecera o de ingreso en el hospital o de la fecha de la intervención quirúrgica
Accidente o Intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo domiciliario	Hasta 2 ^o grado de consanguinidad y afinidad del trabajador	2 días naturales Más 1 si el desplazamiento es menor de 75 Km pero dentro de la Provincia de Lugo Más 2 si el desplazamiento es mayor de 75 Km pero fuera de la Provincia de Lugo	Libro de familia o documento que acredite el parentesco y justificante fecha intervención y acreditación médica del reposo
Consulta a la especialista prescrita por la S.S. o el médico de empresa (2)	Trabajador	Tiempo necesario	Justificante del especialista
Demás casos de consulta médica referidos a facultativos del Servicio Público de Salud	Trabajador	Tiempo necesario, se puede utilizar la jornada completa. Límite anual 16 horas	Justificante médico

Acompañamiento a la consulta de especialista de la S.S. o centros especializados	Familiares con discapacidad física o psíquica	Tiempo necesario. Máximo de 1 día por mes	Justificante entregado por el especialista y certificado de convivencia si no está como beneficiario en cartilla S.S.
Acompañamiento a la consulta médica de especialistas o médico cabecera referido a pediatría del Servicio Público de Salud	Cónyuge, Hijos y Padres	Tiempo necesario, se puede utilizar la jornada completa. Límite anual 16 horas.	Justificante del médico o especialista y si no es menor, acreditación de la incapacidad de desplazarse
1ª Comunión o similar de otra religión.	Hijo del trabajador menor de edad y cuando la celebración coincida con el turno	1 día natural. Una sola vez por hijo	Acreditación oficial de la celebración
Cambio de domicilio	Trabajador	1 día natural	Copia del registro del cambio de domicilio del Padrón
*El presente Anexo tiene por objeto ser un esquema de los Permisos Retribuidos recogidos en el Artículo 30 Apartado 1 del 16º Convenio Colectivo; en todo caso se estará a lo dispuesto en la redacción del citado artículo.			
En los casos que el trabajador viva con una persona en unión estable análoga al vínculo matrimonial y se certifique la convivencia, tendrá los mismos derechos a efectos de permisos que los establecidos como consecuencia de matrimonio o cónyuge.			
1.- En el caso de tratarse de una hospitalización para realizar una intervención quirúrgica programada, el trabajador podrá optar por acogerse al permiso en la fecha de ingreso o bien en la fecha de la intervención quirúrgica, siempre respetando el cómputo de los días de permiso. Si varios trabajadores tuvieran derecho a este permiso por el mismo sujeto causante, podrán cogerlos consecutivamente.			
2.- Si el trabajador está de noche y la consulta está prevista para antes de las 14 horas se concederá permiso por 8 horas.			

Anexo IX
Grado de afiliación.

	1 ^{er} GRADO	2 ^o GRADO	3 ^{er} GRADO	4 ^o GRADO
			Bisabuelos/as Bisabuelos/las	
		Abuelos/as Abuelos/as		
	Padre/Madre Suegro/a		Tíos/as Tíos/as	
Trabajador/a Cónyuge		Hermanos/as Cuñados/as		Primos/as Primos/as
	Hijos/as Yerno/Nuera		Sobrinos/as	
		Nietos/as		
			Biznietos/as	

Anexo X

Función líder de equipo.

Funciones básicas del líder de equipo:

1. Formar y entrenar a los miembros del equipo en ABS/Calidad y Producción/prestación del servicio.
2. Promover la estandarización y su cumplimiento.
3. Analizar y resolver los problemas con el resto del equipo con la finalidad de garantizar la consecución de los objetivos.
4. Sugerir mejoras y motivar a los miembros del equipo para generar ideas de mejora y eliminación de desperdicios.
5. Es el primer eslabón de la cadena de ayuda. Responde, en tiempo, a la llamada de los miembros del equipo.
6. Se comunica con otros líderes de equipo para pasar y recibir información pertinente a la continuidad y buen desempeño de la seguridad, calidad y producción.
7. Informa al mando de las decisiones, actividades y resultados obtenidos por el equipo.
8. Emite permisos de acceso para intervenciones en equipos de producción, de acuerdo con la Instrucción Interna 71.20
9. El líder de equipo:
 - a. No es el tradicional jefe de equipo.
 - b. No es asistente del encargado.
 - c. No es asistente administrativo.
 - d. No es responsable de aspectos disciplinarios.
 - e. No tiene funciones jerárquicas.
 - f. No debe tener oficina.
 - g. No evalúa personas.
 - h. No planifica ni aprueba horas extras.
 - i. No es una función permanente ni consolidable.

Anexo XI

Acta negociación Convenio contrato de relevo. XVII Convenio Colectivo.

Comisión Negociadora.

ACTA Nº8

-Representantes de los Trabajadores.

D. José A. Zan Vega

Dña. Soledad Alonso Campo

D. Victor Manuel Rodriguez Balseiro

D. Alberto Pulpeiro Lombardero

D. Juan Pedro Eyrao Cubo

D. Xosé Paleo Rodríguez

D. Jose Nuñez Alvaredo

D. Pablo Cociña Díaz

Dña. Agueda Fontenla Fernández

D. Juan Carlos García Pires

D. Feliciano Méndez Núñez

D- Jose Angel Maseda Vidal

-Representantes de la Dirección.

D. Jesús Francisco Maroño Cal

Dña. Raquel Vázquez Freire

D. Borja Alvear Aragón

Dña. Mª Eugenia Ortiz Casado

En las instalaciones del Hotel Las Sirenas, a las 10:30, se reúne la Comisión Negociadora compuesta por las personas que se indican al principio.

Tras diferentes propuestas, la RD y la RT acuerdan aplicar el Contrato de relevo hasta el día 31 de marzo de 2022. Una vez que se firme el nuevo Convenio Colectivo, el contrato de relevo tendrá una vigencia de 6 meses más, sobre la vigencia del XVII Convenio Colectivo.

Las condiciones del contrato de relevo son las siguientes:

- Afectará al personal incluido en Convenio y personal PFD hasta nivel 14 JG.
- El contrato de relevo se ajustará a la legislación existente, manteniendo las condiciones más beneficiosas para el trabajador.
- El tiempo de trabajo del contrato de relevo se realizará de forma acumulada, una vez se firme el contrato de relevo.

Este acuerdo se anejará al contenido del XVII Convenio Colectivo, una vez se publique.

Anexo XII

Acta extraordinaria: ETTs Planta Aluminio

Asistentes:

-Por la RT: Paleo Rodríguez, Xosé; Cabaleiro Martínez, Cándido;

-Por la RD: Verdeal García, Mª Pilar

Acuerdo ETTs Planta Aluminio

Ambas partes acuerdan un nuevo procedimiento que sustituye los anteriores contemplados en las siguientes actas para la Planta de Aluminio: Acta Extraordinaria de la Mesa de sostenibilidad del día 10 de marzo y Mesa por el empleo y la Sostenibilidad 01/16.

-Se establece un periodo total de evaluación de 7 meses, durante este periodo se realizará una evaluación informativa a los 2 meses, una evaluación con criterio "pasa/no pasa" a los 4 y 7 meses. Todas estas evaluaciones se realizarán por escrito.

-En el formulario de evaluación se recogerán las notas de corte y una casilla para marcar el resultado.

-Esta evaluación se realizará y entregará por el Departamento dentro de los 20 días posteriores al cumplimiento en tiempo efectivo de trabajo de los periodos indicados de cada evaluación (2,4 y 7 meses).

-La comunicación de pasa/no pasa o necesita mejorar la realizará RR.HH.

-Tras superar positivamente este periodo total de 7 meses, el trabajador pasará a la espera de un Contrato de Relevo por orden de antigüedad por departamentos o servicios para la cobertura de vacantes. La evaluación es exclusiva potestad de la empresa y se informará del resultado de cada evaluación y de si éstos continúan a los 4 y 7 meses.

La RD presentará a la RT un modelo del formato de evaluación actualizado.

Anexo XIII

Acta Preacuerdo XVI Convenio Colectivo.

Comisión Negociadora.

Acta Preacuerdo .

Asistentes:

-Representantes de los Trabajadores.

D. Xosé Paleo Rodríguez

D. Cándido Cabaleiro Martínez

D. Antonio Chao Vázquez

Dña. Agueda Fontenla Fernández

D. José Núñez Alvaredo

D. Juan Carlos García Pires

D. José Luis Combarro Infantes

D. Fernando Fernández Álvarez

D. Jorge Fernández Álvarez

D. Pablo Cociña Díaz

D. José A. Zan Vega

D. Alberto Pulpeiro Lombardero

D. Juan Pedro Eiras Cubo

D. Jorge Luis Méndez Leivas

Dña. Dolores Barro Sánchez

Dña. Soledad Alonso Campo

D. Constantino Arias Iglesias

-Representantes de la Dirección.

D. Rubén Bartolomé González

Dña. Raquel Vázquez Freire

D. Borja Alvear Aragón

D. Juan Carlos Lastra Monteavaro

Dña. M^a Abel Pérez Ferrol

Dña. M^a Pilar Verdeal García

Dña. M^a Eugenia Ortiz Casado

Preacuerdo de la Comisión Negociadora.

Después de un amplio debate y arduas negociaciones se alcanza un preacuerdo recogido en el Anexo a este Acta. El texto en negro en el documento firmado permanece sin modificaciones respecto al XV Convenio Colectivo.

También se recogen los siguientes acuerdos que se contemplarán en acta complementaria:

-Nivel de ingreso: De producirse agravio comparativo en el 2021 con el personal contratado antes del 2019 en el tercer año del nivel de ingreso, se pasará este personal al nivel 5 en ese tercer año.

-Contrato de Relevo: Afecta a PIC y PFD hasta nivel 14 JG desde 1 de enero de 2019 y hasta el 30 de junio de 2020.

En el caso de la legislación varíe anticipando el tiempo de contrato de relevo o reduciendo el porcentaje de trabajo, los contratos de relevo se ajustarían a la nueva legislación manteniendo las demás condiciones.

Las partes se comprometen a sentarse para comenzar la próxima negociación colectiva el día 10 de enero.

-Plus de Líder de equipo: se continuará percibiendo cuando el Líder de Equipo titular esté de vacaciones.

-Revisión individualizada de puestos: Durante el próximo año 2018 se implementará el actual sistema de valoración MIKEL con fórmulas claras y corrigiendo errores de puntuación del programa.

-Derechos del Comité a la información. Con periodicidad anual se acuerda entregar las tablas salariales de PFD hasta nivel JG16, incluyendo la equivalencia de las bandas salariales (JB)

-Subvención de Comidas: la comisión del comedor buscará un sistema para entrega de justificante. Cuando el trabajador fiche cada comida. El número de tickets se reflejará en la nómina.

-Asistencia y visitas a la Mutua: Tras consulta con la Mutua, ésta confirma que actualmente se están abonando los desplazamientos para revisión y que, en caso de no poder desplazarse por sí mismo por criterio médico, pone a disposición una ambulancia para realizar el desplazamiento.

-Estatuto de Atenciones Sociales - Otros tipos de ayudas: Operación óptica: se regulará en la comisión de Atenciones Sociales, con cargo al fondo de ayuda se subvencionará estas operaciones pagando el 50% de la factura, siendo el valor máximo de la ayuda de 1.100€.

La Representación de los Trabajadores faculta por mayoría al Portavoz de la Comisión Negociadora de la parte social el firmar el presente PREACUERDO.

Por parte de la Representación de la Dirección, firma el Portavoz de la misma.

El Portavoz de la parte Social manifiesta que someterán este Preacuerdo a Referéndum entre los Trabajadores para su ratificación.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 14:00 del día indicado al principio.

R. 0332

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

ÁREA DE ECONOMÍA, RECADACIÓN, FACENDA E ESPECIAL DE CONTAS. SERVIZO DE XESTIÓN, RECADACIÓN E INSPECCIÓN TRIBUTARIA

Anuncio

EDICTO

NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DÉBEDAS TRIBUTARIAS DE VENCEMENTO PERIODICO.

De conformidade co establecido no artigo 102.3 da Lei 58/2003, xeral tributaria, do 17 de decembro, notifícase colectivamente a liquidación dos ingresos públicos e concellos que se citan:

CONCELLO	PERIODO	TAXAS
BARALLA	4º-trimestre-2021	Taxa de auga, lixo, sumidoiros e Canon auga Xunta de Galicia.
O INCIO	4º-trimestre-2021	Taxa de auga, lixo, e Canon auga Xunta de Galicia.
PARADELA	2º-semester-2021	Taxa de auga, lixo, e Canon auga Xunta de Galicia.
SOBER	2º-semester-2021	Taxa de auga, sumidoiros, e Canon auga Xunta de Galicia.
SOBER	2º-semester-2021	Taxa pola recollida de residuos sólidos urbanos
TRABADA	2º-semester-2021	Taxa de recollida de lixo

Os Padróns poderán ser consultados polos interesados na Deputación Provincial de Lugo/ Servizo de Xestión, Recadación e Inspección Tributaria (Ronda Muralla, núm. 140- Pavillón 1- CP 27004- Lugo) e no Concello correspondente, durante o prazo de QUINCE DIAS contados a partir da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

As liquidacións obxecto de notificación colectiva teñen carácter provisional segundo o disposto no art. 101.4 da Lei Xeral Tributaria e, en contra destas, poderase interpoñer recurso de reposición perante o órgano competente do Concello, no prazo DUN MES, a contar dende o día seguinte da finalización do prazo de exposición. Poderase exercitar, non obstante, calquera outro recurso que se considere procedente. Todo iso, en virtude co establecido no art. 14.2 do Texto refundido da Lei reguladora das Facendas locais.

Lugo, 8 de febreiro de 2022.- O Presidente, P. D. Decreto, de data 24/07/2019, A Deputada Delegada de Economía, Recadación, Facenda e Especial de Contas, Mayra García Bermúdez.

ANUNCIO DE COBRANZA

Recadacion en período voluntario de débedas tributarias de vencemento periódico.

De conformidade co establecido nos artigos 24 e 25 do Regulamento xeral de recadación, aprobado por Real decreto 939/2005, do 29 de xullo, comunícase que o prazo de ingreso en período voluntario de Taxas e Prezos Públicos, relacionados abaixo, empezará a contar o día 21/02/2022 e finalizará o día 21/04/2022, ambos os dous incluídos.

Relación de tributos e concellos:

CONCELLO	PERIODO	TAXAS
BARALLA	4º-trimestre-2021	Taxa de auga, lixo, sumidoiros e Canon auga Xunta de Galicia.
O INCIO	4º-trimestre-2021	Taxa de auga, lixo, e Canon auga Xunta de Galicia.
PARADELA	2º-semester-2021	Taxa de auga, lixo, e Canon auga Xunta de Galicia.
SOBER	2º-semester-2021	Taxa de auga, sumidoiros, e Canon auga Xunta de Galicia.
SOBER	2º-semester-2021	Taxa pola recollida de residuos sólidos urbanos
TRABADA	2º-semester-2021	Taxa de recollida de lixo

O ingreso das débedas realizarase en calquera oficina da Entidade ABANCA, "La Caixa" - Caixabank SA, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S. A. (BBVA) e Banco Sabadell S.A., en días laborables, de luns a venres, de 08:30 a 14:00 h, na que se presentará o documento de ingreso que se envía, por correo, aos domicilios dos contribuíntes. As persoas que non reciban ou extravíen o documento de ingreso, poderán solicitar un novo na oficina da entidade bancaria e realizarán, igualmente, o pagamento. O ingreso poderá realizarse por calquera canle habilitada en horario ampliado (caixeiros automáticos, internet, banca electrónica).

Tamén pode realizarse o pago na Sede Electrónica da Deputación, Portal do Contribuínte, por delegación do seu Concello, que é o que envía o Padrón para o cobro. Ou mediante xiro postal dende calquera oficina de Correos (Sociedad Estatal Correos y Telégrafos).

O pagamento dos citados tributos poderase domiciliar, para anos sucesivos, en caixas de aforros, bancos e demais entidades financeiras. Para este trámite será necesario cubrir o impreso de domiciliación que acompaña ao documento cobratorio e remitilo ao Servizo de Xestión Tributaria e Recadación, ou ben entregalo en calquera das entidades citadas, cando a domiciliación se refira a unha conta aberta nas mesmas.

Infórmase tamén que, transcurrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas faranse efectivas pola vía de constrinximento e serán esixibles as recargas do período executivo e os xuros de mora correspondentes, tal como estipulan os artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, do dezasete de decembro, xeral tributaria e, se é o caso, as custas que se produzan.

A falta de pagamento do Canon da Auga e do Coeficiente de Vertedura, no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga e do Coeficiente de Vertedura poderá ser obxecto de reclamación económico administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

Lugo, 8 de febreiro de 2022.- O Presidente, P. D. Decreto, de data 24/07/2019, A Deputada Delegada de Economía, Recadación, Facenda e Especial de Contas, Mayra García Bermúdez.

R. 0274
